2023 | 2024

ᐋᔑᑯᒼ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

âshikum pipunh tipâchimûsinihîkin

Rapport Annuel

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

ᒥᓯᓈᐱᐢᑭᐦᐄᑭᓐ
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 — Betty Archille, Maïtée Labrecque-Saganash, Élodie Ober et Marie-Claude Roussin

Conception visuelle et mise en page — Alexandra Fortier

Photos:
Tatiana Philiptchenko, Marcel Grogorick, Theresa MacLeod, Katherine Dehm, Corinne Smith, Joe Alvoeiro, Richard Fournier, Sûreté du Québec, Centre d'amitié de Val-d'Or et banque d'images du CCSSSBJ.

Rapport annuel du Conseil cri de la santé
et des services sociaux de la Baie James, 2023-2024

© 2024 CCSSSBJ

C.P. 250, Chisasibi, QC J0M 1E0

ISSN 11929-6983 (document imprimé)
ISSN 1929-6991 (document en ligne)
Dépôt légal — 3e trimestre 2024

2023 | 2024

ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

âshikum pipunh tipâchimûsinihîkin

Rapport Annuel

CBHSSJB • CCSSSBJ

TABLE DES MATIÈRES

6 À propos de nous
8 Carte du CCSSSBJ
9 Organigramme du CCSSSBJ
10 2023 : Année dédiée à la solidarité sociale
12 Regard sur les feux de forêt 2023
138 Liste des acronymes
140 Information sur les ressources du CCSSSBJ

1

ᑳ ᓈᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒃ ᐆ ᒥᓯᓂᐦᐋᒑᐅᑭᒥᒡ

BUREAU DE LA PRÉSIDENCE ET DIRECTION GÉNÉRALE

15 Message du Président
16 Conseil d'administration
17 Message du directeur général
18 Direction générale et cadres supérieurs
20 Services corporatifs
21 Stratégie et développement organisationnel
24 Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
26 Conseil des infirmières et infirmiers
27 Conseil des sages-femmes
28 Agent de résolution
30 Commissaire à la qualité des services et aux plaintes
32 Médecin examinateur
33 Programme de soutien àl'autonomie des aînés (PSAA)
34 Santé mentale et besoins particuliers
35 Pavillon de ressourcement

2

ᐱᒧᐦᑌᐦᐁᐤ

PIMUHTEHEU

37 Sommaire
38 Services préhospitaliers d'urgence et mesures d'urgence
40 Centre de réadaptation des adolescents
42 Protection de la jeunesse
44 Développement et soutien des programmes
45 Mânûhîkû / Santé mentale
46 Programmes pour personnes handicapées et besoins particuliers
48 Services des sages-femmes

3

ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᐋ·ᐄᓯᒡ ᑭᓂ·ᐋᐱᐦᒑᑲᓄ·ᐄᓯᒡ

SANTÉ PUBLIQUE

51 Sommaire
52 Profile de santé de la population
54 Awash
56 Uschinîchisû
58 Chishâyiyû
60 SERC+

4

ᓂᔒᔫ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ

NISHÎYÛ MIYUPIMÂTISÎUN

67 Sommaire
69 Programmes et services

5

ᓂᑐᐦᑯᓯᓐ ᐙᐱᑎᓰᐐᓐᐦ ᑮᔮ ᐙᐄᔥ ᐙᐱᑎᓰᔅᑖᑲᓄᐐᓯᒡ

DIRECTION DES AFFAIRES ET SERVICES MÉDICAUX

75 Sommaire
77 Dentisterie
78 Pharmacie
79 Archives régionales
80 Services spécialisés

6

ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ

MIYUPIMÂTISÎUN

83 Sommaire
84 DSPQA Santé
86 DSPQA Paramédicaux
88 DPSQA Psychosocial (Wîchihîwâuwin)
90 Hôpital régional de Chisasibi
92 CMC Pôle de Mistissini
- Mistissini
- Waswanipi
- Oujé-Bougoumou

98 CMC Pôle de Chisasibi
- Chisasibi
- Whapmagoostui
- Wemindji

104 CMC Pôle de Waskaganish
- Waskaganish
- Eastmain
- Nemaska

110 Refuge pour femmes Robin's Nest

7

ᐙ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐱᓯᐦᑖᑭᓂᐐᒡ ᐙᐱᑎᓰᐐᓐ

SERVICES ADMINISTRATIFS

113 Sommaire
114 Ressources humaines
120 Ressources financières
120 Ressources et technologie de l'information
122 Ressources matérielles
124 Communications
126 Wîchihîtuwin

8

ᐙ ᒥᓯᓈᓯᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᓯᑦ ᔖᓰᓐ

SERVICES FINANCIERS

129 Répartition des dépenses brutes par programme
130 État des résultats
132 État des excédents (déficits) cumulés
133 État de la situation financière
134 État de la variation des actifs financiers nets
135 État des flux de trésorerie

ᐋᐆᒃ ᓃᔮᓐ
âûk nîyân

1978 ᑳ ᐋᒋᔅᑖᐦᒡ ᐊᔅᒌ ᐊᒋᐦᑖᓱᓐ ᐊᑰᐦᒡ ᐙᔅᑳᒃ ᑳᐦ ᑎᑰᒃ ᒥᔦᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᑮᔮ ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ ᐋᐐᐦᒡ ᑭᓂᐚᐱᐦᑖᑭᓈᒃ᙮ ᒥᓯᐚ ᐋᐚᓐ ᐋ ᐐᒋᐦᒡ ᐆᒡ ᐄᔑᔑᐤ ᐊᔅᒌᔑᒃ ᐊᑰᐦᒡ ᐙᒃ ᑭᓂᐚᐃᐦᑖᑯᓯᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫ ᐄᔥ ᑭᐚᐱᐦᑎᒫᔑᒃ ᐋᐱᑎᓲᐐᓐᐦ ᑮᔮ ᒥᔦᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᒨᔮᒻ ᐋ ᐄᔥ ᒥᓯᓈᑖᐦᒡ ᑯᐹᒃ ᐐᓈᐚᐐᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ ᐊᑰᐦᒡ ᐊ ᑎᑰᒃ ᐊᓂᑖ ᒋᓵᓲᐱᔑᒃ᙮ ᓅᔮᔑᓐᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒁᓐ ᐋ ᐋᐱᑎᓲᔅᑕᑲᓄᐐᔑᒃ ᐅᒡ ᒥᓯᓃᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᒃ: ᐊᓂᒋ ᒫᔅᑖᐱᑎᓲᔅᑖᐦᒡ ᒥᔦ ᐱᒫᑎᓲᐐᓂᔩ ᒫᒨᐏᐦᑕᐏᒃ ᐋ ᑭᓂᐚᐱᐦᑖᐦᒡ ᐊᐱᑎᓲᐐᓐᐦ: ᐱᒧᐦᑕᐦᐅ, ᓂᔫᔩ, ᒥᔦᐱᒫᑎᓰᐅᓐ (ᒥᓯᐚ ᐄᔑᔑᐤ ᐄᑕᐐᓐᐦ ᑖᐱᑎᐏᐃᐱᔑᐦᐆᒪᑳᓐᐦ) ᐋᐐᔑᒃ ᑭᓂᐚᐱᐦᑖᑲᓄᐄᔑᒃ ᐋᐱᑎᓲᐐᓐ ᑮᔮ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ᙮ ᐅ ᒫᒃ ᒥᓯᓂᐦᐄᑲᓐ ᐙᓯᑕᑲᓅᐐᔑᒃ ᓂᔮᔑᓐᐦ ᐱᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋᐐᐦᑕᑯᒃ ᑖᓐ ᑳ ᐄᔅᐲᔑᒃ ᐋᐱᑎᓲᐐᓐᐦ ᐅᒡ ᒥᓯᓂᐦᐄᒪᑭᒥᑯᒃ᙮ ᐹᐊᓈ ᐹᑕᐚᐱᓈ ᓅᑳᓂᔅᑭᒻ ᐊᓂᔮ ᒥᓯᓅᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᒃ ᒥᔦ ᐱᒫᑎᓲᐐᓐ ᑮᔮ ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ ᐋ ᐐᔑᒃ ᑭᓂᐚᐱᐦᑖᑭᓈᐐᔑᒃ, ᐊᑯᒡ ᐊᔅᑎᐱᐦᔑᒃ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐲᐦᑕᓲᓂᐚᑲᓈᐐᔑᒃ ᒫ ᒋ ᒫᒨᐐᔅᑖᐦᒡ ᒥᔦᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᑮᔮ ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ ᐋᐱᑎᓲᐏᓐᔩ᙮ ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᒫᒨᐐᐏᐱᔅᑖᐦᒡ ᒥᔦᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᑮᔮ ᓂᑑᑯᔨᓂᔩ ᐋᐱᑎᓲᐏᓐᔩ ᐊᓐ ᑮᔮ ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᓈᑭᑎᐚᔨᐦᑎᒃ ᐋᐦᐚᑳ ᓅᔅᑳᒐᔨᒃ ᐄᒧᐐᓂᔩ ᑭᔮ ᐋᐱᑎᓲᐐᓂᔩ, ᑮᔮ ᐊᓐ ᑳᓂᑑᒋᔅᒐᐄᐦᑎᐦᒃ ᓂᑐᐦᑯᔨᓂᔩ ᐋ ᐐᔅᑖᐱᔨᐦᐚᒃ᙮ ᑖᓂᔨᐢ ᓴᐁᓂᒡ - ᐋᐦᒎᐠ ᐋ ᐐᐦᑰ ᐙᒋᒫᐐᒡ ᐊᓂᑖ ᒥᓲᓇᐦᐄᒪᐐᑲᒥᑯᒃ᙮

À PROPOS DE NOUS

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 Miyupimâtisîun Communautaire (CMC), qui est semblable aux centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ailleurs au Québec. Les CMC offrent entre autres des services de médecine générale, des soins à domicile, des soins dentaires, des services sociaux et paramédicaux.

Outre les CMC, 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 du Wîchihîtuwin (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 élu dont le président est M. Bertie Wapachee. Les conseils et les comités consultatifs rendent des comptes directement au bureau de la présidence, tout comme les titulaires des postes de commissaire à la qualité des services et aux plaintes et du médecin examinateur. Le directeur général est M. Daniel St-Amour.

ᐋᑎᔑᔨᒡ ᐄᔨᔨᐅᐎᒡ

âtishiyich îyiyiuwich

POPULATION D'EEYOU ISTCHEE

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; recensement de*

ᐋᑎᔅᑳᑑᐦᒡ ᐋᐱᑎᓰᓲᐧᐄᔨᒡ

âtiskâtûhch âpitisîsûwîyich

ORGANIGRAMME

Conseil d'administration

- Commissaire à la qualité des services et aux plaintes
- Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
- Conseil des infirmières et infirmiers
- Agent de résolution

Direction générale

- Services corporatifs
- Stratégie et développement organisationnel
- Affaires et services médicaux
- Pavillon de ressourcement
- Programme de soutien à l'autonomie des aînés (PSAA)
- Santé mentale et besoins particuliers

Pimuhteheu

- Centre de réadaptation des adolescents
- Protection de la jeunesse
- Développement et soutien des programmes
  - *Programmes pour personnes handicapées et besoins particuliers*
  - *Mânûhikû/Santé mentale*
  - *WESC*
  - *Maison de naissance*
  - *Services préhospitaliers d'urgence et mesures d'urgence*
  - *Services des sages-femmes*

Santé Publique

- Awash
- Uschinîchisû
- Chishâyiyû
- SERC+ *(Surveillance, évaluation, recherche et communications+)*

Nishîyû Miyupimâtisîun

- Qualité organisationnelle et sécurisation culturelle
  - *Développement communautaire*
  - *Expérience client et performance organisationnelle*
  - *Nishîyû Mîniwâchihîkusîwin (anciennement Services et programmes complémentaires)*

Miyupimâtisîun

- Pôle miyupimâtisîun de Chisasibi
  - *Chisasibi*
  - *Wemindji*
  - *Whapmagoostui*
- Pôle miyupimâtisîun de Waskaganish
  - *Eastmain*
  - *Nemaska*
  - *Waskaganish*
- Pôle miyupimâtisîun de Mistissini
  - *Mistissini*
  - *Oujé-Bougoumou*
  - *Waswanipi*
- Services miyupimâtisîun régionaux
  - *DSPAQ Wîchihiwâuwin*
  - *DSPAQ Paramédicaux*
  - *DSPAQ Santé*
  - *Hôpital régional Chisasibi*
  - *Archives régionales*

Services administratifs

- Ressources humaines
- Ressources financières
- Ressources et technologies de l'information
- Ressources matérielles
- Communications
- Wichihîtuwin

SE DONNER LES MOYENS DE CONSOLIDER LA NATION CRIE

Le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) s'est joint à ses partenaires de la Nation crie pour déclarer l'année 2023 comme année de référence pour la reconstruction et la promotion de la solidarité sociale. Avec ses partenaires, l'organisation a abordé 2023 en mettant l'accent sur deux grands thèmes :

1

L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ

S'approprier notre identité en tant qu'Eeyou-Eenou et prioriser le bien-être de nos communautés.

2

L'INTERDÉPENDANCE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ

Reconnaître l'importance des relations entre les individus et l'interconnexion des communautés.

Signature de la déclaration d'intention de collaboration entre les partenaires de la Nation crie d'Eeyou Istchee : Gouvernement de la Nation crie/Grand conseil des cris d'Eeyou Istchee, Commission scolaire crie et Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James

Tout au long de l'année 2023, le CCSSSBJ a cultivé un noyau commun de valeurs et de principes culturels, tels que le respect mutuel et l'honneur, qui favorisent les actions concertées et collectives. Nous nous sommes activement engagés avec la Nation crie à établir un consensus sur les objectifs communs et les normes de solidarité sociale.

Les efforts unifiés, en tant que nation, ont permis à la population d'améliorer son bien-être physique, spirituel, mental et émotionnel, renforçant ainsi la Nation crie dans son ensemble.

Ce rapport annuel démontre sans équivoque l'engagement du CCSSSBJ à mettre de l'avant les objectifs de solidarité sociale définis par la Nation crie pour 2023.

Bertie Wapachee, Daniel St-Amour, Édith Cloutier et Helen Schecapio-Blacksmith lors de l'annonce du projet d'agrandissement et de rénovation du Centre d'amitié autochtone de Val d'Or le 1er mai 2023.

SE RAPPELER DE NOTRE FORCE COLLECTIVE

Le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) a fait face à des défis sans précédent au cours de l'été 2023 en raison du nombre record d'incendies qui ont fait rage au cœur d'Eeyou Istchee et des régions avoisinantes. Huit des neuf communautés ont en effet dû être évacuées, partiellement ou totalement. Certaines, plus d'une fois. Une édition spéciale de l'infolettre Tipâchimûn Misinihîkan a été consacrée à la collaboration et aux efforts soutenus des employés du CCSSSBJ, ainsi qu'à l'apport inestimable des partenaires régionaux et internationaux. Souvenons-nous des mots d'appréciation de nos collègues.

« C'est avec beaucoup d'admiration et de gratitude que nous reconnaissons le travail extraordinaire et le dévouement des employés de la première ligne, des gestionnaires et des autres membres du personnel qui ont relevé leurs manches pour soutenir les processus d'évacuation et de retour à la maison à la suite des feux de forêt. Nous vous félicitons tous pour ce beau travail!

Holly Danyluk
Directrice de proximité, Pôle de Waskaganish

« Si l'on tient compte du fait qu'il s'agissait, pour plusieurs, d'une première évacuation, et de notre réponse collective à une menace commune, je crois que nous avons bien réagi à la situation. Si jamais vous doutez de vous, souvenez-vous de ce moment, de votre force et de votre réaction. Vous avez tout ce qu'il faut pour affronter n'importe quelle épreuve! Vous l'avez démontré à maintes reprises. Continuez à avancer, à briller et rappelez-vous que VOUS AVEZ RÉUSSI!

Jeannie Pelletier
Directrice de proximité, Pôle de Chisasibi

« Nos travailleurs et nos partenaires cris ont relevé les défis et travaillé vaillamment pour assurer la sécurité de toutes les personnes qui sont restées dans leur communauté ou qui ont dû être évacuées. Ginscommidin (remerciements spéciaux en cri) à tous ceux et celles qui ont contribué à ces efforts, y compris les dirigeants et les dirigeantes des communautés et les professionnels de la santé. Nous vous sommes éternellement reconnaissants pour votre courage, votre collaboration, votre dévouement et votre soutien au cours de l'été, et à toutes les fois où nos communautés font face aux feux de forêt ou d'autres situations difficiles

Dre Darlene Kitty
Présidente du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP)

« Meegwetch pour l'aide considérable que vous avez apportée au cours des moments difficiles causés par les feux de forêt et lors des évacuations. Votre diligence et votre travail sans relâche, jusqu'à tard le soir et tôt le matin, ont été extraordinaires. Excellent travail à vous tous!

E. Virginia Wabano
Directrice de proximité, Pôle de Mistissini

« À notre personnel de première ligne et de soutien qui a maintenu le cap durant cet épisode de feux intenses et qui est resté inébranlable pendant les évacuations, votre dévouement sans faille et vos soins bienveillants se sont révélés comme une lueur d'espoir au milieu des flammes qui entouraient nos communautés. Vos efforts inlassables et votre altruisme pour apporter réconfort, guérison et soutien face à des défis inimaginables témoignent de votre extraordinaire engagement envers l'humanité. Merci, braves infirmières et infirmiers, d'incarner la véritable essence de l'héroïsme et d'avoir été nos guides dans ce moment de noirceur.

Nancy Shecapio-Blacksmith
Directrice DSPAQ – Santé

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒃ ᐆ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ

kâ nîkânipishtihk â misinihîchâukimik

BUREAU DE LA PRÉSIDENCE ET DIRECTION GÉNÉRALE

1

ᐆ ᐱᐢᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓇᒡ ᐊᑰᐦᑦ ᒫᓯᓈᑖᐦᒡ ᑖᓐ ᐋᓯᓈᐦᑯᔨᒡ ᑭᔮ ᑖᓐ ᐋ ᒋᐢᑳᑑᔨᒡ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᑭᔮ ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ ᐋᐱᑎᓰᐑᓐ ᐋᐑᐦᒡ ᑭᓂᐚᐱᑖᑭᓅᒡ ᐋᐱᑎᓰᔖᐑᔨᒡ ᐋᓯᓈᑰᔨᒡ ᐆᑦ ᐊᐱᑎᓰᐑᓂᐚᐤ ᐄᔨᔨᐑᔨᒡ ᐋᐦᐋᐱᑎᓰᐢᑐᐊᑳᓅᐑᔨᒡ᙮

û piskitisinihîkinach akûht mâsinâtâhch tân âsinâhkuyich kiyâ tân â chiskâtûyich miyupimâtisîun kiyâ nituhkuyin âpitisîwîn âwîhch kiniwâpitâkinûch âpitisîshâwîyich âsinâkûyich ût apitisîwîniwâu îyiyiwîyich âhâpitisîstuakânûwîyich.

Ce chapitre présente un aperçu du CCSSSBJ, de la santé de la population et des activités du conseil d’administration et de la direction générale.

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒃ ᒥᔫᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᐊᓈᓈᑭᒋᐦᒑᑭᓅᒡ ᐆᑏᔨᒨᐑᓐ

kâ nîkânipishtihk miyupimâtisîun anânâkichihtâkinûch ûtîyimûwin

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Bertie Wapachee
PRÉSIDENT

Watchiyakw, Greetings to all, Bonjour,

Au cours de la dernière année, les réalisations du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James nous ont amené à la croisée des chemins, notamment avec le déploiement du modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun, un projet novateur qui renforce notre volonté d'offrir les meilleurs services à notre clientèle. Notre organisation vit également un moment historique, caractérisé par son engagement dans les discussions législatives et la modernisation du chapitre S-5 de la Loi sur les services de santé et services sociaux pour les autochtones de la Nation crie. Nous travaillons parallèlement à une révision complète et détaillée de la Loi sur la protection de la jeunesse, qui a amené les commissaires de la Commission de la protection de la jeunesse crie aux quatre coins d'Eeyou Istchee.

L'exercice financier 2023-2024 a fait place à d'importantes initiatives, notamment la rédaction d'un nouveau Plan stratégique régional (PSR), la révision de notre structure organisationnelle et la préparation de la future entente sur les services de santé pour la période 2023-2030. De concert avec nos partenaires du territoire, nous avons renforcé notre engagement en faveur de la solidarité sociale, thème choisi pour désigner les efforts collectifs de notre nation pour l'année 2023. Cela nous a poussés à redéfinir nos responsabilités communes en tant que gardiens du bien-être de notre Nation.

Dans le contexte où les nombreux projets d'immobilisation avancent, et où la transition vers une nouvelle planification stratégique régionale et l'entente sur les services de santé se succèdent, nous avons également démontré notre persévérance face aux impacts durables de la pandémie et les ravages sans précédent des feux de forêt saisonniers. Il ne fait aucun doute que ces événements ont mis à l'épreuve notre capacité à faire face à d'importants défis, mais grâce à nos efforts concertés, nous avons été en mesure de faire face à la situation.

La future entente sur les services de santé prévoit un investissement important dans nos projets d'immobilisation sur une période de sept ans, ainsi que des allocations opérationnelles substantielles. Il s'agit d'un projet ambitieux, que nous serons prêts à réaliser dès son adoption. Dans ce contexte, il est impératif de remédier aux pertes subies pendant la pandémie, celles-ci ayant été exacerbées par l'inflation et le désastre des incendies de forêt en 2023.

Avec la responsabilité qui nous incombe, nous nous lançons dans la modernisation de notre infrastructure de soins de santé, ouvrant la voie à la construction de nouveaux bâtiments, la mise en place de services adaptés et la possibilité de créer de nouveaux emplois. Parmi les retombées des transformations à venir, celle de la promesse de perspectives de carrière florissantes pour nos jeunes et nos diplômés de l'enseignement supérieur, est prometteuse pour les générations à venir.

En terminant, je tiens à rendre hommage à la mémoire de notre collègue Abraham Ottereyes, et de nos chers clients Allan Etapp, ainsi que Charlie et Cécile Gull, qui ont tragiquement perdu la vie lors des événements tragiques survenus le 21 mars 2024 sur la route 113. Que nos condoléances et nos prières soient un phare de réconfort pour leurs familles endeuillées et leurs proches.

À l'approche de la fin de mon mandat de quatre ans, je ressens une profonde gratitude quant au privilège de présider le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et d'apporter ma contribution à la Nation crie. À tous ceux et celles qui ont contribué à notre parcours commun, j'adresse mes remerciements les plus sincères et je vous souhaite bonne chance!

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ

kâ nîkânipishtihch

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Board of Directors

4 réunions régulières et 9 réunions spéciales

Bertie Wapachee | *Président*
Christine Petawabano | *Vice-présidente, Mistissini*
Daniel St-Amour | *Directeur général*
Robert Auclair | *Whapmagoostui*
Eric R. House | *Chisasibi**
Teresa Danyluk | *Wemindji*
Jamie Moses | *Eastmain*
Ryan Erless | *Waskaganish*
Stella Moar | *Nemaska**
Paul Gull | *Waswanipi*
Susan Mark | *Oujé-Bougoumou*
Dr Robert Tremblay | *Rep. du personnel clinique*
Nicholas Ortepi | *Rep. du personnel non clinique*

** Les mandats de trois ans des représentants de Chisasibi, Eric House, et de Nemaska, Stella Moar sont arrivés à leur terme et les deux communautés ont récemment organisé des élections. Pauline Lameboy est la nouvelle représentante élue de Chisasibi et Thomas Jolly Sr. a été élu par acclamation à Nemaska. Ils ont été officiellement nommés en avril lors d'une réunion spéciale du conseil d'administration.*

*** Eric et Stella ont laissé des sièges vacants au sein de certains comités du conseil d'administration. Ces postes seront pourvus lors de la prochaine séance du conseil d'administration.*

G à D – Robert Auclair, Teresa Danyluk, Pauline Lameboy, Thomas Jolly Sr., Paul Gull, Christine Petawabano, Bertie Wapachee, Daniel St-Amour, Jamie Moses, Susan Mark, Dr Robert Tremblay and Nicolas Ortepi. Absent: Ryan Erless

Comité administratif RH

8 réunions

Bertie Wapachee
Daniel St-Amour
Christine Petawabano
Robert Auclair
Nicholas Ortepi
Teresa Danyluk
Liliane Groleau (*HR Committee*)
Nathalie Roussin (*HR Committee*)

Comité consultatif sur la gouvernance

4 réunions

Bertie Wapachee
Daniel St-Amour
Christine Petawabano
Jamie Moses

Comité de gouvernance de la recherche

5 réunions

Bertie Wapachee
Daniel St-Amour
Eric House**
Stella Moar**
Robert Auclair

Non-voting members:

Jonathan Sutherland
Lisa Petagumskum
Isabelle Duguay

Comité de gestion des risques

4 réunions

Bertie Wapachee
Daniel St-Amour
Kimberly Buissières
Christine Petawabano
Eric House**
Stella Moar**
Robert Auclair

Comité de vérification

4 réunions

Jamie Moses
Teresa Danyluk
Eric R. House**

Comité de vigilance

4 réunions

Sarah Cowboy/ Bonnie Fireman
Bertie Wapachee
Daniel St-Amour
Christine Petawabano
Paul Gull

ᐆᒋᓈᐤ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᐊᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐆᑏᔨᒨᐎᓐ

ûchinâu miyupimâtisîun anânâkichihtâkinûch ûtîyimûwin

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Daniel St-Amour
DIRECTEUR GÉNÉRAL

La dernière année s'est avérée très riche en projets. En décembre 2023, le conseil d'administration a approuvé notre Plan stratégique régional (PSR) 2023-2030, qui définit nos orientations pour la prochaine décennie. Le PSR guide également nos priorités dans les négociations à venir en 2024-2025 avec le gouvernement en vue d'une nouvelle entente sur les services de santé et de services sociaux, qu'on pense au développement de nouvelles infrastructures ou de la réorganisation de nos services.

Notre nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun est un bon exemple. Il répond à plusieurs priorités, de la dimension culturelle à l'accessibilité, en passant par les approches holistiques. Ce modèle, axé sur la prise en charge de la famille, s'avère une réussite et son déploiement se poursuivra au cours de l'année à venir. Afin de soutenir ce nouveau modèle de soins, nous avons collaboré avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et le Collège des médecins du Québec pour créer des postes d'adjoint(e)s aux médecins et mettre en place un projet pilote, la première et seule initiative du genre dans la province. Nous sommes en effet fiers d'être la première organisation de santé et de services sociaux au Québec à embaucher des adjoint(e)s aux médecins qui auront un rôle déterminant dans le fonctionnement de notre nouveau modèle de soins.

Les deux commissaires nommées pour réaliser la Commission de la protection de la jeunesse crie, une autre initiative importante, ont passé la dernière année à consulter nos partenaires d'Eeyou Istchee et elles présenteront leur rapport au cours de l'été. Celui-ci fournira des recommandations importantes qui nous aideront à orienter les futurs services de protection de la jeunesse sur notre territoire.

Nous réalisons actuellement un nombre important de projets d'immobilisation majeurs qui permettront au CCSSSBJ de répondre aux besoins croissants de notre population. Par exemple, le nouveau CMC de Waskaganish progresse si bien que la fin des travaux devrait se terminer avant l'échéance prévue. Il permettra aux communautés desservies par le pôle régional de Waskaganish de profiter des services d'hémodialyse, actuellement offerts à Chisasibi et à Mistissini. Nous offrirons également des services d'hémodialyse à Waswanipi grâce à la rénovation et à l'agrandissement du CMC de cette communauté. Entre-temps, la construction du nouvel hôpital régional se poursuit selon l'échéancier prévu. Nous avons reçu l'autorisation de construire une maison des aînés à Mistissini et nous nous sommes portés acquéreur de la pourvoirie Mirage qui accueillera le nouveau pavillon de ressourcement. Nous avons démontré une impressionnante capacité d'adaptation dans nos approches en matière de construction afin de gérer les coûts croissants dans ce secteur. C'est grâce à notre gestion efficace, cette année et les années précédentes, que nous avons toujours reçu le soutien entier du gouvernement pour nos initiatives.

Enfin, nous avons aussi connu une saison de feux de forêt particulièrement difficile. Je suis très fier de la solidarité de tout un chacun pour gérer les défis que ces incendies ont mis sur notre chemin. Notre personnel a fait un travail exceptionnel pour assurer la sécurité de nos patients. Les changements climatiques pourraient nous obliger à relever ce genre de défis plus régulièrement. C'est pourquoi nous comptons solidifier notre préparation opérationnelle avec la création d'un nouveau département dédié de planification des urgences. Celui-ci sera à la fois responsable de la préparation et de la formation face aux situations d'urgence, et des composantes de notre hôpital mobile, qui pourront être déployées en vue d'apporter une aide d'urgence partout où cela est nécessaire dans Eeyou Istchee.

Grâce aux initiatives que je viens de décrire et à celles que vous découvrirez dans ce rapport, nous continuons à chercher des moyens de développer et de soutenir Miyupimâtisîun, soit le bien-être émotionnel, mental, physique et spirituel de la population à l'échelle d'Eeyou Istchee.

ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ

kâ pimipiyihtâch âpitisîwiniyiu

DIRECTION GÉNÉRALE ET CADRES SUPÉRIEURS

Bureau de la présidence	Commissaire à la qualité des service et aux plaintes	Sarah Cowboy
	Adjointe à la commissaire à la qualité des service et aux plaintes	Bonnie Fireman
	Bureau de l'Agent de résolution	Ron Shisheesh
	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens	Dre Darlene Kitty
	Conseil des infirmières et infirmiers	Edith Bobbish
Direction générale	Directeur général	Daniel St-Amour
	Adjointe au directeur général	Paula Rickard
	Directeur, Stratégie et développement organisationnel	Justin Ringer
	Directrice, Services corporatifs	Laura Moses
	Directeur, Affaires et services médicaux	Dr François Prévost
	Directrice, PSAA	Cheng Jung Lin
	Directrice, pavillon de ressourcement	Laura Bearskin
	Directrice, santé mentale et besoins particuliers	Greta Visitor
Pimuhteheu	Directeur général adjoint - Intérimaire	Jonathan Sutherland
	Directrice, Protection de la jeunesse	Taria Matoush
	Directrice adjointe, Protection de la jeunesse – Clinique	Minnie Loon
	Directeur adjoint, Protection de la jeunesse – Foyers d'accueil et LSJPA	Ashley Iserhoff
	Directeur, Centre de réadaptation des adolescents - Intérimaire	Jeremiah Mianscum
	Directeur adjoint, Centre de réadaptation des adolescents	Jeremiah Mianscum
	Directrice, Développement et soutien des programmes	Anne Foro
Santé Publique	Directeur, Santé publique	Dr Alain Poirier
	Directrice adjointe SP - Awash Miyupimâtisîun	Isabelle Duguay & Kymberly David
	Directrice adjointe SP - Uschinîchisû Miyupimâtisîun	Kymberly David
	Directrice adjointe SP - Chishâyiyû Miyupimâtisîun	Lucy Trapper
	Directrice adjointe SP - Surveillance, évaluation, recherche et communications (SERC+)	Isabelle Duguay
Miyupimâtisîun	Directrice générale adjointe	Christina Biron
	Directrice de la proximité régionale – Services professionnels et assurance qualité	Chloe Nahas
	Directrice de la proximité régionale – Pôle Chisasibi	Jeannie Pelletier
	Directrice de la proximité régionale – Pôle Mistissini	E. Virginia Wabano
	Directrice de la proximité régionale – Pôle Waskaganish	Holly Danyluk
	Directrice, Centre hospitalier régional (Chisasibi)	Priscilla Weapenicappo
	Directrice adjointe, Centre hospitalier régional (Chisasibi)	Gemma Acco
	Directrice DSPAQ – Services paramédicaux	Stéphanie Sicard-Thibodeau
	Directrice DSPAQ – Services psychosociaux - Interim	Jessica Jackson-Clement
	Directrice adjointe DSPAQ – Services psychosociaux	Sarah Saganash
	Directrice DSPAQ – Santé	Nancy Shecapio-Blacksmith
	Directeur adjoint DSPAQ - santé, programmes cliniques	Frédéric Lemieux-Legendre
	Directrice adjointe DSPAQ - santé, services administratifs et logistiques	Sophie Leclercq

Centres Miyupimâtisîun communautaires (CMC) directeurs/ directrices locaux/	Chisasibi Eastmain Mistissini Nemaska Oujé-Bougoumou Waskaganish Waswanipi Wemindji Whapmagoostui	Audrée Gilbert Leslie Tomatuk Roberta Petawabano Beatrice Cheezo Trapper Louise Wapachee A. Thomas Hester Eleanor Gull Rachel Danyluk Robert Wynne
Nishîyû Miyupimâtisîun	Directrice générale adjointe de Nishîyû Directrice de la qualité organisationnelle et de la sécurisation culturelle Directrice adjointe de Nishîyû	Lisa Petagumskum Julianna Matoush-Snowboy Gertie Shem
Services Administratifs	Directrice générale adjointe Directeur, Ressources financières Directrice adjointe, Unités de gestion financière Directrice, Ressources humaines 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, Wîchihîtuwin Directrice adjointe, Wîchihîtuwin - services cliniques Directrice adjointe, Wîchihîtuwin - services administratifs	Liliane Groleau Jean-François Champigny Nora Bobbish Nathalie Roussin Virginie Hamel Julie Lepage Pino Virgilio Fouad Harakat Luc Laforest Charlie Alisappi Marie-Claude Roussin Cora Palumbo Helen Bélanger Shecapio-Blacksmith Martine Constantineau Emanuelle Lambert
DASM	Directeur, Affaires et services médicaux (DASM) Directeur adjoint Directrice adjointe Cheffe du service de la dentisterie Cheffe de la pharmacie Cheffe du service de médecine	Dr François Prévost Jean-Nicolas Chagnon Maryse Gionet Lucie Papineau Amélie Fortin Dre Carole Laforest

ᐋ ᐐᒡ ᐐᔨᐱᔨᐦᒋᑭᓄᐐᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ

â wich wiyipiyihtâkinuwîyich âpitisîwinh misînihîchâkamikw

SERVICES CORPORATIFS

Laura Moses
DIRECTRICE

Les Services corporatifs continuent d’appuyer le conseil d’administration et les fonctions de gouvernance connexes du CCSSSBJ en plus de superviser la gestion de la documentation dans Alfresco, une plateforme de gestion de documents.

L’organisation fréquente de réunions par MS Teams s’est poursuivie; seules les réunions régulières du conseil d’administration se tiennent en personne. En 2023-2024, il y a eu neuf réunions extraordinaires et quatre réunions ordinaires de trois jours du conseil d’administration. Les autres réunions de comités ont été celles du comité administratif/des ressources humaines (8), du comité consultatif sur la gouvernance (4), du comité de vérification (4), du comité de vigilance (4), du comité de gestion des risques (4) et du comité de gouvernance de la recherche (5).

Les nouveaux membres du conseil d’administration reçoivent une formation continue et une orientation sur le modèle et les politiques de gouvernance du conseil, ainsi que sur leurs rôles et responsabilités. Des formations sur divers sujets sont proposées aux membres tout au long de l’année, le troisième jour des réunions régulières du conseil d’administration.

À des fins de planification, le conseil d’administration et la direction ont reçu un calendrier provisoire pour l’élection du président ou de la présidente du CCSSSBJ. La dernière élection a eu lieu le 19 octobre 2020 et le second tour a eu lieu le 10 novembre 2020. Le président actuel du CCSSSBJ a été déclaré élu dans un avis daté du 11 novembre 2020.

La Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris et le Règlement général consolidé no 8 du CCSSSBJ (« Règlement no 8 ») prévoient un mandat de quatre ans pour ce poste. La prochaine élection pour ce poste devrait donc avoir lieu le 12 novembre 2024, le jour précédent étant le « jour de la CBJNQ ».

Au cours de l’année, les règlements suivants ont été approuvés, entre autres la modification du Règlement sur le Conseil des sages-femmes; la modification du règlement sur le comité de gestion des risques (loi 25); le règlement sur le Comité de la vigilance et de l’expérience client; les modifications du Règlement consolidé no 8 du CCSSSBJ et de la politique de gouvernance du conseil (PGC) no 5 – délégation de pouvoirs qui complète le règlement no 8 pour déterminer les niveaux d’autorisation de dépenses pour la direction, entre autres (la PGC no 5 prévoit également que le directeur général peut soumettre des propositions de révision de ces niveaux au conseil lorsque requis); le règlement sur la recherche, le règlement du comité de gouvernance de la recherche et la politique d’approbation de la recherche et questions connexes; la politique sur les appareils mobiles; et le plan régional stratégique de la PGC no 1.

Au moment de rédiger le présent rapport, le processus de recrutement d’un ou d’une spécialiste en procédés administratifs (SPA) pour Alfresco a été lancé avec la révision d’une description de poste pour se conformer aux exigences de gestion des documents, et ainsi répondre aux besoins des utilisateurs et ceux du CCSSSBJ. Le ou la SPA collaborera avec d’autres parties prenantes au sein de l’organisation pour tenir à jour les politiques et les procédures de gestion de l’information, et pour améliorer et simplifier la recherche de renseignements par les utilisateurs au CCSSSBJ.

Meegwetch à tous mes collaborateurs qui travaillent dans l’ombre afin d’organiser efficacement les réunions du conseil d’administration et de ses comités!

ᒉ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋᐸᑎᓰᐎᓐ ᑲᔦ ᒉ ᐃᔑ ᓇᐦᐋᐅᐸᔨᐦᒡ ᐊᓐ ᒉ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓅᐦᒡ

che ishinâkuhch âpatisîwin kaye che ishi nahâupayihch an che ati ihtinânûhch

STRATÉGIE ET DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

Justin Ringer
DIRECTEUR

Les activités et les projets de l'équipe responsable de la stratégie et du développement organisationnel évoluent en même temps que l'organisation.

Cette année, l'équipe s'est attaquée à la finalisation de l'élaboration du nouveau Plan stratégique régional (PSR) pour la période 2023-2030. L'élaboration du nouveau PSR a débuté en 2021. Il est le résultat de plusieurs activités communautaires, de sondages, de discussions à l'interne et de l'examen des leçons tirées de nos plans précédents et d'autres entités cries.

Le nouveau PSR 2023-2030 orientera le développement et la croissance de notre organisation au cours des prochaines années, tout en améliorant continuellement nos services et nos programmes existants. Cependant, le PSR n'est qu'un début! Au cours de la prochaine année, nous travaillerons avec divers partenaires pour améliorer notre capacité à évaluer nos progrès dans la réalisation du PSR, à communiquer ceux-ci régulièrement aux membres de la communauté et à prendre le temps d'écouter leurs expériences au sujet des soins que nous fournissons.

L'année dernière, grâce au soutien de nombreuses équipes et de professionnels locaux, nous avons pu achever la première phase du déploiement des dossiers médicaux électroniques dans les neuf communautés, fournissant aux CMC et aux Centres de jour multi service (CJMS) des outils numériques plus efficaces pour gérer les rendez-vous, communiquer entre les équipes de première ligne et documenter les interventions. Une deuxième phase de déploiement se terminera d'ici l'automne 2024, avec des fonctionnalités et des capacités qui permettront aux professionnels de fournir des soins encore plus transparents et intégrés aux Eeyou Eenou. Parallèlement, nous collaborerons avec des partenaires internes et externes pour développer et déployer d'autres systèmes cliniques, dans le cadre de la transformation numérique de l'organisation.

Nous poursuivons également nos efforts pour offrir une formation sur l'évaluation et l'amélioration continue aux gestionnaires, aux professionnels et au personnel de première ligne. Nous aidons les équipes à examiner et à réviser les politiques et les procédures en fonction des normes d'Agrément Canada; et nous facilitons la création de divers groupes de travail en vue d'aborder et d'atténuer divers risques cliniques afin de nous assurer que l'organisation continue de fournir les soins les plus sécuritaires possibles.

Enfin, nous sommes ravis de diriger la planification d'une nouvelle Assemblée sur la santé qui portera sur la responsabilité partagée en matière de santé et de bien-être. L'Assemblée sur la santé permettra aux membres de l'organisation de dialoguer directement avec les communautés afin d'élaborer des plans locaux pour réaliser ensemble le modèle de soins Miyupimâtisîun.

Le comité de gestion des risques s'est réuni quatre fois en 2023-2024. De plus, le règlement du comité a été modifié afin d'agir également à titre de « Comité de protection des renseignements personnels » en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1.).

2023 – 2024
Déclarations d'incidents et d'accidents

2021-22	**760**
2022-23	**858**
2023-24	**1046** ↑ Augmentation 18.0 %

L'augmentation du nombre d'événements signalés cette année est due à la sensibilisation de la direction et du personnel à l'importance de signaler les incidents et les accidents, ainsi qu'à la formation dispensée par l'équipe de gestion des risques à 19 gestionnaires et 99 employés.

2023 – 2024
Événements déclarés

Type d'événements	*2022-2023*	*2023-2024*		*Par rapport à 2022-23*
Agression	7	3	0,3 %	↓
Bâtiment	2	1	0,1 %	↓
Régime	11	4	0,4 %	↓
Équipement	21	28	2,7 %	↑
Chute	55	51	4,9 %	↓
Imagerie	15	15	1,4 %	↓
Laboratoire	124	168	16,1 %	↑
Matériel	13	29	2,8 %	↑
Retraitement des dispositifs médicaux	18	3	0,3 %	↓
Médicaments	223	187	17,9 %	↓
Quasi-chute	5	6	0,6 %	=
Autres	325	463	44,3 %	↑
Effets personnels	0	2	0,2 %	↑
Traitement/ Intervention	39	86	8,2 %	↑
TOTAL	**858**	**1046**	**100 %**	↑

La catégorie « Autres » regroupe plusieurs types d'événements, les plus fréquemment rapportés étant ceux liés à la prise de rendez-vous (n=238). Ces trois types d'événements représentent 57 %[1] de tous les rapports d'incidents et d'accidents.

En collaboration avec la Direction des services professionnelles et d'assurance qualité (DSPAQ)-Santé et les coordonnateurs et coordonnatrices des laboratoires et de la radiologie, des actions régionales seront entreprises pour réduire la répétition des types d'événements liés aux erreurs d'administration de médicaments et de laboratoire.

Le groupe de travail sur la gestion des risques de chutes est toujours actif et il veille à ce que des mesures de prévention et de gestion soient mises en place dans les installations pour personnes âgées. Les incidents et les accidents liés aux chutes continueront d'être suivis de près en raison de l'ouverture prochaine de nouveaux milieux de vie.

[1] 57 %=[(187+168+238)/1046]x100

Sur les 1046 événements, sept ont été classés comme 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. Les événements sentinelles ont été analysés par l'équipe de gestion des risques, en collaboration avec les équipes régionales et locales et les partenaires, et des mesures ont été mises en place pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Tous les autres événements ont été analysés par les responsables de l'unité où l'événement s'est produit.

À la suite des rapports d'incidents et d'accidents, sept groupes de travail animés par l'équipe de gestion des risques sont en cours pour atténuer certains des risques stratégiques et organisationnels de l'établissement.

Plusieurs améliorations sont attendues au cours de la prochaine année, notamment la migration vers une nouvelle plateforme pour les rapports d'incidents et d'accidents, l'élaboration d'un tableau de bord dynamique pour les statistiques, et de nouveaux postes au sein de l'équipe de gestion des risques pour soutenir le développement d'une culture de la sécurité à l'échelle de l'organisation.

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑑᐧᐋᒡ ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ, ᓈᑖᐱᑖᓱ ᑭᔮ ᓈᒋᐦᓂᑎᑯᔩᓈᓱ

kâ nîkânipishtûwîch nituhkuyin, nâtâpitâsu kiyâ nâchihnitikuyînâsu

CONSEIL DES MÉDECINS, DENTISTES ET PHARMACIENS

Dre Darlene Kitty
PRÉSIDENTE DU CMDP

En tant que conseil consultatif auprès du conseil d'administration du CCSSSBJ, le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) de la région 18 examine les questions relatives à la prestation, à la qualité et à l'accessibilité des services médicaux, dentaires et pharmaceutiques dans les communautés cries et plaide en leur faveur. Le CMDP évalue également les compétences de ses membres et les soutient dans leur travail au sein de ses comités à participation obligatoire ou mandatée. Le CMDP collabore avec les services et le personnel pertinents à l'organisation des services et des projets d'immobilisation, comme la planification des nouvelles cliniques, du centre hospitalier régional et des foyers pour aînés.

Le comité exécutif du CMDP et ses membres collaborent également aux volets cliniques, techniques et scientifiques de l'organisation, à la qualité des soins, aux priorités stratégiques et aux projets en cours, et aux nouvelles initiatives. Le CMDP continue de soutenir les services d'accouchement à faible risque et de sage-femme, les services de santé mentale et le modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun.

Ces dernières années, la pandémie de la COVID-19 et les feux de forêt ont eu des répercussions sur les services et les ressources du CCSSSBJ. De même, le CMDP et ses comités ont été moins actifs, mais ils reprennent aujourd'hui leur dynamisme et leur élan. Par exemple, le comité sur la sécurisation culturelle se réunit régulièrement pour soutenir et tenir des activités éducatives et de sensibilisation.

Les équipes de médecine, de dentisterie et de pharmacie recrutent actuellement le personnel dont ils ont besoin et travaillent sur des projets cliniques et d'autres types de projets visant à améliorer la prestation des services. Le CMDP et ses comités continueront d'appuyer ces services cliniques pour l'amélioration de la qualité des soins et la santé et le bien-être social des Cris d'Eeyou Istchee.

Rencontre annuelle du CMDP

Grâce à ses efforts individuels et collectifs, le CMDP demeure une voix importante dans la défense des services et des ressources prioritaires. Je souhaite remercier tous les membres du CMDP pour leur persévérance et le dévouement dont ils ont fait preuve en prenant si rigoureusement soin de nos patients, de nos familles et de nos communautés au cours des dernières années. C'est avec enthousiasme que nous continuerons de travailler et de collaborer à l'avancement du CCSSSBJ.

Chinskumituiin

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑑᐙᐦᒡ ᓂᑐᐦᑯᔨᓂᔅᒁᐤ

kâ nîkânipishtûwâhch nituhkuyiniskwâu

CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Conseil des infirmières et infirmiers qui souligne nos réalisations et nos initiatives au cours du dernier exercice. L'année 2023-2024 a été marquée par la croissance, la collaboration et le dévouement à notre profession, et nous sommes fières de vous communiquer nos réalisations.

L'automne dernier, nous avons participé à la formation annuelle des infirmières et infirmiers qui s'est tenue à Pointe-Claire, Québec. Cette formation, qui a rassemblé des infirmières et des infirmières auxiliaires de l'ensemble de notre organisation, a permis d'acquérir des connaissances et des compétences précieuses pour améliorer notre pratique et les soins aux patients. L'événement comprenait également un dîner de réseautage, favorisant la camaraderie et la collaboration au sein de notre communauté de professionnels et professionnelles en soins de santé.

De plus, dans le cadre de notre engagement à reconnaître et à célébrer la contribution de nos infirmières et infirmiers, nous avons destinés des fonds à chaque CMC et à l'hôpital régional de Chisasibi pour apprécier et honorer leur dévouement pendant la Semaine des soins infirmiers en mai 2023. Ces fonds ont été utilisés pour organiser des événements spéciaux, des activités et des témoignages d'appréciation visant à démontrer notre gratitude à l'égard de leur travail et de leur loyauté.

De plus, le Conseil exécutif des infirmières et infirmiers a eu l'occasion de passer en revue divers outils de soins infirmiers et de revisiter les chapitres du guide thérapeutique. Nous avons entamé des recherches afin de formuler des recommandations pour améliorer les soins liés aux maladies chroniques dans Eeyou Istchee. Le nouveau règlement est encore en cours de modification et d'analyse afin de refléter la réalité changeante du CCSSSBJ. Nous espérons qu'il sera terminé d'ici la fin de 2024. Des initiatives de sensibilisation sur le Conseil des infirmières et infirmiers ont été mises en place afin d'améliorer le recrutement pour les projets à venir.

Nous sommes déterminées à continuer de soutenir le personnel infirmier, à promouvoir l'excellence de la pratique infirmière et à favoriser le bien-être de nos clients. Une priorité sera accordée aux possibilités de développement professionnel, aux programmes de reconnaissance et aux initiatives qui améliorent la qualité des soins que nous fournissons.

Formation annuelle des infirmières et infirmiers - Semaine 1

Formation annuelle des infirmières et infirmiers - Semaine 2

Deux mandats au sein du comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers ont pris fin en avril 2024, soit ceux de Kelly-Ann MacLeod et d'Edith Bobbish. L'élection pour les postes vacants aura lieu lors de la formation annuelle des infirmières en octobre 2024. Le Conseil travaille à la création d'une approche plus structurée afin d'avoir une plus grande présence au sein de l'organisation.

Nancy Shacapio Blacksmith, DPSQA Santé & Agatha Waclawski, CMC de Mistissini

COMITÉ EXÉCUTIF

Edith Bobbish

Présidente et représentante des communautés côtières

Agatha Waclawski

Représentante des communautés de l'intérieur et secrétaire

Stéphanie Grenier

Représentante des services régionaux et trésorière

Vacant

Représentant de l'hôpital régional de Chisasibi, représentant des Cris

Conseil des sages-femmes

En 2023-2024, 90 personnes ont été orientées vers les services de sage-femme, y compris pour le suivi complet de la grossesse, les soins post-partum et le soutien à l'allaitement. Trente-trois naissances ont eu lieu sur le territoire, dont trois à domicile et une à la Mihtukân. La maison de naissance demeure sans contredit le choix privilégié des futurs parents.

Tout au long de l'année, le Conseil des sages-femmes (CSF) s'est mobilisé pour mettre en place l'Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin (Programme de formation des sages-femmes cries), en collaboration avec l'Ordre des sages-femmes du Québec, et procéder à son lancement à l'été 2024.

Dans le contexte de la mise en place du projet de loi 15, le CSF a plaidé pour le maintien de son autonomie en tant que conseil distinct au sein de la structure organisationnelle. Nous sommes convaincus que cela garantira l'intégrité du CSF et maintiendra sa spécialisation dans les activités relatives aux sages-femmes, d'autant plus que le programme de formation des sages-femmes cries est sur le point de voir le jour. Nous pensons que cela ouvrira la voie au leadership des sages-femmes cries au sein du CCSSSBJ.

La pierre angulaire de toutes les réalisations du CSF a été son engagement indéfectible en faveur d'une pratique autoréfléchie et de soins de haute qualité afin d'apporter des soins sécuritaires d'un point de vue clinique et culturel aux porteuses de vie d'Eeyou-Eenou et à leur famille.

Maude Arsenau-Richard, Présidente & Mayou Soulière, Vice-présidente

ᒥᔅᑯᐧᐊᔨᐦᑕᒧᐧᐃᓐᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐ

miskuwayihtamuwinh âpichihâkin

AGENT DE RÉSOLUTION

Ron Shisheesh
AGENT DE RÉSOLUTION

L’agent de résolution contribue à apporter des solutions à des situations problématiques en milieu de travail, conformément aux principes de la sécurisation culturelle, en faisant la promotion de l’équité, de la justice et d’un milieu de travail sain et sécuritaire.

Ce travail n’a pas été de tout repos, car il est relativement nouveau au sein de l’organisation. Il ressemble beaucoup à un travail syndical, mais je ne suis pas concerné par de tels cas, comme le serait le syndicat. Mon rôle est d’évaluer, d’expliquer, d’accompagner, de servir de médiateur et de facilitateur. Je fais également des recommandations pour résoudre les problèmes qui se posent avec les employés, et je dois toujours être neutre pour toutes les parties concernées, car mon rôle ne me permet pas de prendre parti.

Plusieurs séances de formation *Let’s Reflect on Ourselves / Réflexions sur nos actions* ont été dispensées sur le harcèlement au travail et sur les politiques en la matière. Le Centre de réadaptation pour jeunes, le CMC de Waswanipi, l’équipe Wîchihîtuwin. Le Service de santé mentale et celui des technologies de l’information ont reçu la formation, de même que le personnel en soins infirmiers dans le cadre de leur rencontre annuelle.

J’ai également participé aux formations de l’Institut canadien pour la résolution des conflits par l’intermédiaire de l’équipe Nishîyû et du ministère de la Justice en janvier et février.
La dernière année a été ponctuée de défis, à la fois exigeants mais stimulants. J’ai aimé ce rôle et je me réjouis de pouvoir contribuer à faire en sorte que le CCSSSBJ fournisse les meilleurs services à toute la population du territoire.

Étapes suivies par l'agent de résolution

devant une situation problématiques en milieu de travail

1. Réception, évaluation et reconnaissance du problème sur le lieu de travail par l'agent de résolution → Réponse dans les 48 heures
2. Communication auprès du gestionnaire concerné pour l'informer qu'une rencontre aura lieu avec les parties. Ils décident ensemble du meilleur moment (date et durée) pour s'assurer que les services ne soient pas perturbés
3. Rencontre avec la partie initiatrice pour le premier entretien afin de clarifier le problème sur le lieu de travail et de commencer à travailler sur des solutions → Dans les 10 jours
4. Rencontre avec toutes les personnes concernées par le problème sur le lieu de travail → Dans les 20 jours
5. Réunion entre le cadre supérieur et l'agent de résolution pour discuter des observations recueillies et clarifier, discuter et échanger au sujet des solutions et des recommandations → Dans les 25 jours
6. Rencontre entre l'agent de résolution et le directeur général pour discuter des observations, des solutions et des recommandations → Dans les 30 jours
7. Le directeur général et l'agent de résolution fournissent, par écrit, les observations, les solutions et les recommandations au directeur général et au président → Dans les 40 jours
8. Les solutions et les recommandations sont présentées au Comité des ressources humaines avant d'être incluses dans un rapport trimestriel présenté au conseil d'administration.
9. Trois mois après la présentation des solutions et des recommandations, l'agent assure un suivi, rencontre le responsable du service où le problème est survenu et veille à ce que la situation soit résolue.
(Cela comprend l'obligation d'assurer un suivi jusqu'à ce que le problème soit résolu)

ᐋᑳ ᓂᐦᐋᒋᐦᐄᐧᐋᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐊᓂᑐᑯᐦᔩᓈᒡ ᑭᔮ ᐧᐄᒋᐦᔨᐧᐋᐧᐃᓂᐦᒡ

anitukuhyînâch kiyâ wîchihyiwâwinihch

QUALITÉ DES SERVICES ET PLAINTES

Sarah Cowboy

COMMISSAIRE À LA QUALITÉ DES SERVICE ET AUX PLAINTES

L'un des faits marquants de la dernière année s'est déroulé à Québec, en octobre 2023, alors que notre équipe, accompagnée de partenaires du CCSSSBJ, a participé à une rencontre provinciale ayant pour but de renforcer nos liens avec nos vis-à-vis commissaires des autres établissements et d'en apprendre davantage sur la sensibilisation aux signalements de la maltraitance à l'endroit des personnes âgées. L'un de nos objectifs est de communiquer des informations non seulement sur ce qu'est la maltraitance de cette clientèle vulnérable, mais aussi sur les moyens de faciliter le signalement de ces cas à notre bureau.

Nous poursuivrons, au cours de l'année à venir, la sensibilisation et la promotion des modes de signalement, et verront à valoriser notre rôle au sein de notre organisation. Les rencontres en personne sont définitivement celles au cours desquelles nous réussissons à établir un excellent contact avec les membres de nos communautés. En étant présents sur place, nous contribuons également à améliorer les connaissances et la confiance des employés sur la manière de signaler des situations, de même que leur compréhension des avantages que peuvent en retirer les clients .

Nous avions prévu rehausser le nombre de visites de communautés en 2023-2024. Six ont été réalisées, soit une en communauté et cinq autres en compagnie des commissaires de la Commission crie sur la protection de la jeunesse dans le cadre de leur vaste consultation sur le territoire.

En terminant, nous tenons à exprimer notre gratitude à l'endroit des personnes qui ont pris le temps de signaler des situations. Le Bureau des commissaires aux plaintes et à la qualité des services continuera à collaborer avec les gestionnaires de chacun de nos CMC, le comité de vigilance et avec nos partenaires externes afin d'améliorer la qualité des services offerts à notre clientèle.

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE CATÉGORIES DE DOSSIERS TRAITÉS

	2022 2023	2023 2024	Écart
Plaintes	31	16	↓ -48 %
Accompagnement	88	90	↑ 2,27 %
Consultation	13	7	↓ -46,15 %
Intervention	25	47	↑ 88 %
Médecin examinateur	4	10	↑ 150 %
Total (dossiers ouverts)	158	170	↑ 7,59 %

PORTRAIT SUR TROIS ANS DES DOSSIERS COMPLÉTÉS SELON LE DÉLAI DE 60 JOURS PRÉVU À LA PROCÉDURE

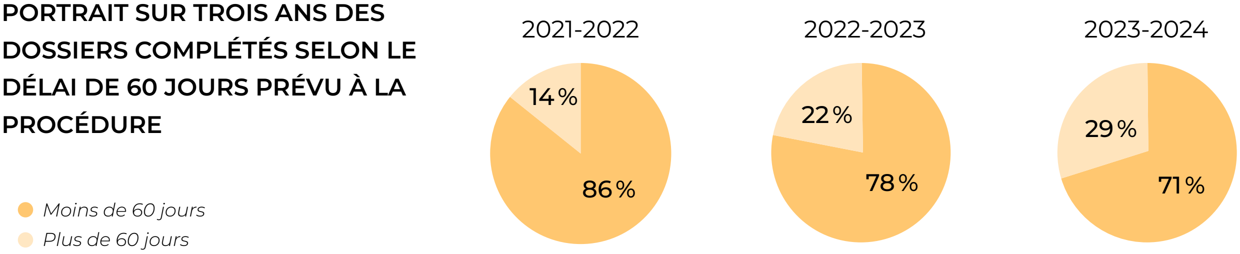


TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE NATURE DE PLAINTES

	2021 2022	2022 2023	Écart	2023 2024	Écart
Accessibilité	12	10	↓ -16,66 %	6	↓ -40 %
Soins et services	17	11	↓ -35,29 %	13	↑ 18,18 %
Droits particuliers	11	1	↓ -90,90 %	1	= 0 %
Relations interpersonnelles	7	10	↑ 42,85 %	3	↓ -70 %
Aspects financiers	2	4	↑ 100 %	0	↓ -100 %
Organisation du milieu et ressources matérielles	9	10	↑ 11,11 %	1	↓ -90 %
Autres	0	0	↓ 0 %	1	↑ -
Total	58/34	46/32	↓ -20,68 %	26/16	↓ -43,47 %

POUR SIGNALER UNE PLAINTE

1 866 923-2624
r18.complaints@ssss.gouv.qc.ca
creehealth.org/fr/a-propos/complaints

Le numéro sans frais confidentiel pour les plaintes, 1-866-923-2624, est lié à une messagerie vocale. Par conséquent, il est essentiel que l'appelant laisse son nom, son numéro de téléphone et le nom de sa communauté afin que la commissaire puisse le rappeler.

ᐊᓐ ᑳ ᐄᑖᐸᑎᓯᑦ ᐁᓂᑑ ᒋᔅᑫᔨᐦᑕᐦᒃ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔅᐸᔨᔨᒡ ᐊᐧᐁᔫ ᐧᐁᐦᒌ ᓂᐱᔨᒡ

an kâ îtâpatisit enitû chischeyihtahk tân kâ ispayiyich aweyû wehchî nipiyich

MÉDECIN EXAMINATEUR

Le rôle du médecin examinateur est d'étudier les plaintes qui concernent un membre du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP). Chaque plainte doit être étudiée dans un délai précis et faire l'objet d'un rapport écrit qui est ensuite remis à la personne qui l'a formulée. Il arrive parfois qu'une mauvaise communication soit à l'origine d'un malentendu entre le professionnel et le client; il est alors possible d'y remédier grâce à de brèves explications et une meilleure compréhension des perceptions des deux parties. Dans d'autres circonstances, il peut arriver qu'un problème important nécessite l'examen des dossiers et des entretiens avec différentes personnes (autres travailleurs de la santé, famille du client, autres patients), afin de comprendre la situation et de faire des recommandations adéquates pour éviter la répétition d'un problème semblable. Très souvent, le patient ou le plaignant souhaite simplement signaler un problème et espère qu'en signalant sa plainte officiellement, la situation se résorbera ou ne se répétera pas. Je suis donc reconnaissant, en tant que médecin examinateur, d'avoir l'occasion de parler aux patients au sujet des problèmes qu'ils vivent. Il s'agit d'une manière unique de reconnaître et de régler certaines difficultés.

En 2023-2024, j'ai examiné neuf plaintes formelles. Toutes ont abouti à une lettre de conclusion motivée et sont résolues. Une plainte a été rejetée. Aucune plainte n'a nécessité un comité disciplinaire. Quelques interventions ont été faites auprès de la Commissaire aux plaintes et à la qualité des services, évitant ainsi une plainte formelle. Répondre à toutes les plaintes dans les délais impartis s'est avéré compliqué étant donné la difficulté de joindre les patients, obtenir les dossiers ou rencontrer les professionnels. Compte tenu des mouvements de patients et de professionnels, et du manque de personnel dans les services d'archives de nos CMC et des hôpitaux des régions voisines, il sera difficile de respecter les délais imposés.

Cette année encore, quelques plaintes étaient liées à des malentendus entre des professionnels de la santé et des patients. Parfois, un aspect culturel peut être à l'origine de la mauvaise communication, mais ce n'est pas toujours le cas et il faut être prudent pour conclure que les différences culturelles sont une cause habituelle des plaintes. Néanmoins, à la suite d'une plainte impliquant un étudiant en médecine, j'ai recommandé que tous les stagiaires reçoivent une formation sur la sécurisation culturelle avant de venir sur le territoire.

Certaines plaintes peuvent être très complexes et nécessiter le recours à des chefs de service, au directeur des affaires médicales et des services, ou encore à plusieurs niveaux de direction. Le traitement de ce genre de plaintes prend beaucoup de temps et d'énergie. J'ai reçu une plainte de ce type cette année. J'ai recommandé une résolution du problème par un mouvement de personnel et une médiation. Il incombe ensuite à l'administration d'appliquer les recommandations. Dans de tels cas complexes, je suis demeuré disponible et j'ai apporté mon soutien au processus de résolution.

En fin de compte, l'objectif du médecin examinateur est de contribuer à l'amélioration des services de soins de santé. J'aime le fait d'être en contact direct avec nos clients, ce qui me permet de mieux comprendre les réalités et les dérapages occasionnels dans notre prestation de services. Je remercie les plaignants qui prennent le temps de nous signaler des difficultés, ce qui nous aide à nous améliorer.

Francois Charette, médecin examinateur

ᒋᔖᔨᔨᐆ ᑎᐸᔨᒥᓲᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐱᑳᓯᔅᒌᐤ

chishâyiyiû tipayimisûwinh kiyâh pikâsischîu

Cheng Jung Lin, OT
DIRECTRICE

PROGRAMME DE SOUTIEN À L'AUTONOMIE DES AÎNÉS (PSAA)

Le Programme de soutien à l'autonomie des aînés (PSAA) a pour but de développer un éventail d'installations offrant des services de soutien ainsi qu'une gamme de services pour les aînés d'Eeyou Istchee, en plus d'en assurer la qualité. Le groupe responsable des admissions, Iyaskiwitau, qui fonctionne dans le cadre du PSAA, reçoit les demandes d'aide des gestionnaires de cas du CMC et des soins à domicile, et il examine les dossiers afin de déterminer la meilleure aide possible. Jusqu'à présent, le groupe d'admission Iyaskiwitau a établi une liste d'attente qui compte 53 personnes. Le groupe Iyaskiwitau a également établi des liens avec des services et des entités internes et externes afin d'offrir du soutien aux aînés. Il a également fait des présentations au personnel psychosocial, a travaillé en étroite collaboration avec les responsables des CMC et des soins à domicile, et a participé à l'évacuation des personnes vulnérables pendant les incendies de forêt.

Eeyou Istchee ne disposant pas d'installations suffisantes pour aider les aînés qui en ont besoin, certains sont donc envoyés dans des établissements de soins de longue durée en dehors du territoire. Plusieurs de ces aînés ne parlent ni l'anglais ni le français. Le PSAA va donc embaucher un intervenant/intervenante communautaire qui parlera le cri, l'anglais et le français, afin d'établir un lien avec la culture et la communauté cries, et d'assurer la liaison avec les équipes de santé du sud.

Le PSAA est également responsable de la supervision de la construction des foyers pour aînés. Les travaux devaient commencer l'année dernière, mais l'augmentation des coûts de construction a nécessité une renégociation avec le MSSS. Le financement a été confirmé pour les foyers des aînés de Chisasibi et de Mistissini, dont la construction devrait commencer l'année prochaine et s'achever en 2026. Un autre foyer sera construit à Waskaganish à une date ultérieure. Un foyer temporaire pour aînés est toujours en service à Chisasibi dans le Centre de jour multi service (CJMS). Le foyer Ashuukin de neuf lits à Waswanipi, une installation pour les aînés semi-autonomes, devait ouvrir ses portes en 2023. Toutefois, en raison d'une inondation au CMC de Waswanipi, Ashuukin a dû être utilisé comme espace de bureau temporaire par le personnel. L'ouverture du foyer est maintenant prévue pour cet été.

Enfin, l'équipe du PSAA s'appuiera sur les mobilisations communautaires menées dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique régional pour déterminer quels services et programmes pourraient être les plus utiles dans les nouvelles installations pour aînés.

ᒫᒫᑕᐅᐧᐄᔑᑭᔅᒋᐦᐆᐧᐃᓐ

mâmâtauwîshikischihûwin

SANTÉ MENTALE ET BESOINS PARTICULIERS

L'année 2023-2024 a été axée sur l'établissement de relations avec les partenaires internes et externes. Le coordonnateur des Programme pour personnes handicapées et besoins particuliers (PPH-BP) et moi-même avons coanimé des réunions avec le personnel interne fournissant des services aux proches aidants. Afin de préserver le bien-être des proches aidants qui se dévouent avec tant d'altruisme, il faut leur apporter un soutien supplémentaire, en leur proposant des services de répit. Au cours de ces réunions, les participants se sont informés mutuellement des services de soins de répit qui ont toujours été en place ou qui ont été interrompus pendant les mesures restrictives de la pandémie de la COVID-19 et, le cas échéant, les ont rétablis. Les chevauchements ou les lacunes dans les services seront identifiés au cours de l'année.

Un autre partenariat a donné lieu à une visite récente de la communauté d'Eastmain qui accueillera le nouveau centre pour les personnes ayant des besoins particuliers. La délégation du CCSSSBJ était composée de la haute direction, à savoir le président, qui s'est joint virtuellement, et le directeur général, qui était physiquement présent, de la direction locale, des directeurs régionaux et d'un coordonnateur régional, et du personnel de soutien des services locaux et de notre bureau régional. Le personnel local s'est montré très innovant et a joué un rôle déterminant, en informant le grand public de nos présentations à la communauté, et en faisant appel à des prestataires de services locaux pour l'audiovisuel et les repas.

Les dirigeants du CMC d'Eastmain ont apporté un soutien supplémentaire lors de nos réunions avec le Chef et son conseil, le personnel local du CJMS et l'équipe psychosociale, ainsi que le grand public. Notre directeur général a informé le Chef et le conseil des efforts déployés, en vue de la création d'une installation pour personnes ayant des besoins particuliers qui devrait voir le jour assez rapidement au sein de leur communauté. Notre président a exprimé notre volonté de collaborer étroitement avec les dirigeants locaux, comme l'a démontré notre visite. Le directeur des ressources matérielles et son personnel de soutien ont examiné l'étendue des dommages subis par le CJMS et ont prévu que l'installation serait en mesure de fournir des services à la fin de l'automne 2024. Toute notre délégation a visité des sites potentiels pour l'établissement proposé, avec le soutien du directeur des travaux d'immobilisations et du chef de projet de la Nation crie d'Eastmain.

Les principaux objectifs pour l'année à venir consistent à superviser le développement de services de soins de jour à fournir dans la communauté d'Eastmain, avec l'aide et le partenariat du personnel de gestion local d'Eastmain et du personnel du CJMS, et avec le soutien de la formation des PPH-BP. D'autres projets comprennent la mise en oeuvre d'une solide collaboration avec les coordonnateurs de Mânûhîkû et du Centre de ressources régional de Chisasibi (CRRC) ainsi qu'avec la directrice du CMC de Chisasibi afin d'améliorer les services en santé mentale au sein de la communauté.

Greta Visitor
DIRECTRICE

ᒦᓂᐚᒋᐦᐃᑭᒥᒄ

mîniwâchihikimikw

PAVILLON DE RESSOURCEMENT

Laura Bearskin
DIRECTRICE

Le pavillon de ressourcement Mîniwâchihikimikw, un centre de rétablissement de bien-être en territoire, adoptera une approche à double perspective caractérisée par une relation respectueuse entre les valeurs, les croyances, les pratiques et les modes de guérison traditionnels des Cris, et les approches et méthodes occidentales. L'installation comptera 20 lits dont quatre seront réservés aux patients admis, pour recevoir des services de désintoxication. Les soins offerts seront axés sur la personne et la famille, conformément aux principes de sécurisation culturelle, en plus de tenir compte des traumatismes. Le programme durera de 30 à 90 jours, en fonction des besoins de la clientèle cible qui est constituée d'adultes de 18 ans et plus.

Au cours de la dernière année, la directrice du pavillon de ressourcement Mîniwâchihikimikw a mis en place une équipe composée d'un chargé de recherche en planification de programmes et d'un spécialiste en procédés administratifs. L'année prochaine, trois nouveaux postes de chargés de recherche en planification de programmes seront créés dans les domaines suivants : méthodes de guérison traditionnelles, chef d'équipe des services cliniques et coordonnateur régional. L'équipe collabore avec d'autres membres du CCSSSBJ afin de recruter et d'intégrer des professionnels, du personnel de première ligne et des chefs d'équipe, et d'élaborer une formation sur la certification du personnel. L'équipe travaille aussi à la rédaction d'un guide des opérations et un manuel du programme.

Le site du pavillon de ressourcement Mîniwâchihikimikw a été choisi après de nombreuses conversations avec le maître de trappe et sa famille. Les consultations ont eu lieu avec les communautés au sujet de la conception du pavillon. Les prochaines étapes consisteront à élaborer l'aménagement de la structure, en tenant compte de la vision des communautés pour l'espace et des exigences de leurs programmes. L'espace physique, les programmes et l'orientation du pavillon de ressourcement seront le reflet de consultations menées auprès des membres des communautés, des aînés et des personnes ayant une expérience vécue. L'engagement et la contribution de la communauté sont essentiels pour ces prochaines étapes.

L'équipe du pavillon de ressourcement est chargée de veiller à ce que les installations et les programmes répondent aux besoins des personnes en quête de bien-être. Les parcours individuels, y compris l'accueil, l'orientation et le soutien post-observation, sont intégrés dans l'approche du pavillon. Pour créer ces parcours pour les individus, le personnel du pavillon de ressourcement devra partager des renseignements et communiquer avec les communautés. Il entend travailler avec les services et les programmes déjà établis dans Eeyou Istchee.

ᐱᒧᐦᑌᐦᐁᐤ

Pimuhteheu

2

ᐱᒧᐦᑌᐦᐁᐤ
ᐐᒋᐦᐄᐚᐱᔨᐤ ᒑ ᒋ
ᒥᐢᑰᐦᑳᐴᑕᑭᓅᐐᔨᒡ
ᐋᐱᑎᓰᐐᓐ ᐄᔨᔨᔫᐐᔨᒡ
ᐋᐱᑎᓰᐢᑖᐦᒡ ᒑ
ᒋ ᒥᐧᔮᔩᑖᐦᑯᐦᒡ ᐋ
ᐐᒥᐢᑰᐦᑳᐳᐐᔨᒡ ᐋ
ᐐᐚᔫᐱᐦᑕᑲᓅᐐᔨᒡ
ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᑭᔮ ᐄᔨᔨᐐᔨᒡ ᐋ
ᐐᒋᑲᐳᐢᑐᐚᑲᓅᐐᔨᒡ ᒥᓯᐚ
ᐋᐚᓂᒋ ᒑ ᒋ ᒥᔫ ᐱᒪᑎᓰᔩᐦᒡ
ᐋ ᐐ ᐐᒋᐦᐋᑳᓅᐐᒡ᙮

pimuhtahû wîchihîwâpiyiu châ chi miskûhkâpûtakinûwîyich âpitisîwîn îyiyiyûwîyich âpitisîstâhch châ chi miywâyîtâhkuhch â wîmiskûhkâpuwîyich â wîwâyûpihtakanûwîyich miyupimâtisîun kiyâ îyiyiwîyich â wîchikapustuwâkanûwîyich misiwâ âwânichi châ chi miyû pimatisîyîhch â wî wîchihâkânûwîch.

Pimuhteheu contribue à renforcer nos services grâce à sa planification rigoureuse, et il s’efforce de bâtir des communautés en santé par l’intermédiaire de partenariats.

SOMMAIRE

Jonathan Sutherland

DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT INTÉRIMAIRE

Pimuhteheu signifie « nous marchons ensemble »; il s'agit d'un groupe important et diversifié de services ayant des mandats très variés. À Pimuhteheu, nous reconnaissons que notre diversité est une force. Depuis que je me suis joint à l'organisation en tant que directeur général adjoint (DGA), j'ai travaillé à mettre en place une équipe de gestion au sein de laquelle nous marchons ensemble, en nous soutenant les uns les autres tout au long du parcours.

Pimuhteheu a été au premier plan de la réponse du CCSSSBJ lors des feux de forêt sans précédent de 2023. L'équipe des mesures d'urgence a travaillé sans relâche en collaboration avec des partenaires internes et externes pour prendre en charge les multiples évacuations. Le comité directeur d'urgence Wîchihîwâuwin a contribué à mobiliser un soutien psychosocial pour la population et la main-d'œuvre soumises à un stress extrême. Au début de 2024, un bilan de deux jours avec la Croix-Rouge canadienne nous a permis de tirer des enseignements qui nous aideront à répondre de façon coordonnée aux futures situations d'urgence.

Bella M. Petawabano (commissaire), Dre Cindy Blackstock (directrice générale de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada) et Lorraine Spencer (commissaire) au lancement public de la Commission de la protection de la jeunesse crie à Mistissini

La Commission de la protection de la jeunesse crie (awash-uschiniichisuu shikascheimuun), gérée administrativement par Pimuhteheu, a terminé ses consultations communautaires en mars 2024. Compte tenu de l'importance de cette commission historique, j'ai accompagné les commissaires pendant la majeure partie de leurs visites en communauté. La prochaine phase du projet est la rédaction du rapport, qui devrait être terminée à la fin de 2024.

La nouvelle année apportera des changements dans la structure et la composition du Pimuhteheu. Le PSAA (foyers pour aînés), le pavillon de ressourcement Miiniwaachihikimikw et le service de familles d'accueil rejoindront Pimuhteheu. Greta Visitor se joindra à l'équipe à titre de directrice santé mentale et besoins particuliers, apportant son expérience à la supervision de ces deux services essentiels. Une direction des mesures d'urgence sera créée afin de renforcer l'équipe existante des mesures préhospitalières et d'urgence et pour formaliser le rôle du comité directeur d'urgence Wîchihîwâuwin. Pour nous aider à mettre en œuvre ces changements, nous élaborons un plan de gestion. Ce plan aidera le Pimuhteheu à harmoniser son travail avec le nouveau plan stratégique régional.

Nous tenons à saluer la contribution de l'ensemble du personnel qui a travaillé sans relâche cette année pour développer et fournir des services, souvent dans des conditions difficiles.

ᒌᔩᐢᑎᐦᑉ ᐋ ᐐᔭᐢᑏᐦᒄ ᐊᐚᓐ ᐊᐐᔔᒫᑭᐦᓂᐎᑦ

chîyîstihp â wîyastîhkw awân awîshûmâkihniwit

SERVICES PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE

Pompiers de Mistissini ayant combattu les feux de forêt

Les services préhospitaliers d'urgence comprennent l'ensemble des mesures d'intervention d'urgence médicale auxquelles plusieurs partenaires collaborent dans Eeyou Istchee, à savoir les services de police, d'incendie et d'ambulance. L'équipe est également responsable de la coordination rapide des actions, des personnes ou des propriétés en vue de protéger la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes, ou de limiter les dommages à la propriété ou à l'environnement advenant un incident actuel ou imminent.

Les feux de forêt ont profondément marqué la dernière année. L'équipe des services préhospitaliers d'urgence a mené des réunions régulières de mise à jour du comité central d'intervention d'urgence régional, afin de coordonner les réponses régionales aux incendies. Parmi les participants, il y avait des chefs de pompiers, des responsables de la sécurité publique, le département de la Justice du gouvernement de la Nation crie, le Service de police d'Eeyou Eenou (SPEE), des directeurs locaux, des représentants de la Commission scolaire crie (CSC), des responsables locaux de la santé publique et des représentants de la Direction régionale de santé publique du CCSSSBJ.

Les feux de forêt ont brûlé 3,8 millions d'hectares dans Eeyou Istchee l'année dernière, détruit 138 sites de camps et mené à onze ordres d'évacuation. Huit des neuf communautés ont été évacuées au moins une fois au cours de l'été 2023.

Les évacuations se sont déroulées en plusieurs étapes :

PHASE 1 — *Les personnes les plus vulnérables qui peuvent être plus sensibles à la fumée ou qui ont des problèmes de mobilité.*

PHASE 2 — *D'autres personnes présentant certaines vulnérabilités qui n'ont pas été évacuées lors de la première phase (par exemple, les personnes âgées en bonne santé, les jeunes enfants).*

PHASE 3 — *Le reste de la communauté.*

Certaines évacuations ont eu lieu en raison de la fumée et d'autres en raison des flammes qui menaçaient la communauté ou la route d'accès. La logistique des évacuations s'est avérée complexe en raison d'une série de facteurs, notamment la fermeture de routes et une mauvaise visibilité, la disponibilité des avions et des pistes d'atterrissage, ainsi que celle des sites d'évacuation. Il était essentiel d'assurer un suivi des personnes évacuées et de communiquer l'information. Les CMC ont mis en place des cliniques sur de nombreux sites d'évacuation afin de fournir des soins de santé. Celles-ci étaient aussi disponibles dans les communautés d'accueil. La durée des évacuations variait, parfois quelques jours seulement, parfois plus longtemps. Elles ont causé des perturbations dans les soins de santé réguliers et occasionné du stress pour les membres des communautés,

180

Représentants de la Trousse de forêt crie qui ont suivi cette formation

Le **logiciel UDATA**, utilisé pour la gestion de la documentation sur les interventions, a été amélioré en vue de fournir plus de renseignements sur le kilométrage des véhicules d’intervention, une évaluation des charges de travail individuelles des premiers répondants et de la documentation clinique.

car les familles pouvaient être séparées et les gens ne savaient pas ce qu’il adviendrait de leur maison ou leur camp.

Dans le cadre du **projet médical de la Trousse de forêt**, 95 trousses ont été distribuées dans les communautés cries. On compte mantenant 180 personnes cries formées pour l'utilisation de cet outil dans tout Eeyou Istchee.

Le **projet d’hôpital mobile** est soutenu par un protocole d’entente entre la Croix-Rouge canadienne, le CCSSSBJ, la Nation crie de Chisasibi et le Gouvernement de la Nation crie. Les tentes quatre saisons à déploiement rapide peuvent être transportées et installées partout dans la région où les urgences se manifestent. L’hôpital mobile a une autosuffisance de deux semaines avant de devoir être réapprovisionné et il offre une capacité de réponse d’urgence de base et des services similaire aux CMC en cas de panne d’électricité, de défaillance de l’infrastructure hospitalière ou de crises environnementales (c.-à-d. : feux de forêt). Les unités mobiles sont entreposées à Chisasibi. Une formation sur les unités d’hôpital mobile a été organisée en février pour les directeurs locaux à Waskaganish.

Un nouveau groupe de premiers répondants a suivi une formation initiale au cours de la dernière année, et ceux déjà établis ont reçu des mises à jour à Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Wemindji, Eastmain et Waswanipi.

NOMBRE D'APPELS REÇUS PAR LES PREMIERS RÉPONDANTS PAR COMMUNAUTÉ POUR 2023-2024

COMMUNAUTÉ	Nombre d'appels
Whapmagoostui	272
Chisasibi	640
Eastmain	265
Wemindji	373
Waskaganish	616
Nemaska	210
Waswanipi	360
Oujé-Bougoumou	194
Mistissini	1539
TOTAL	**4469**

ᐅᔅᒋᐱᒫᑎᓰᐐᓐᐦ ᐋ ᒦᓂᐙᒋᐦᑖᑭᓄᐐᐦᒡ

uschipimâtisîwinh â mîninwâchihtâkinuwihch

CENTRE DE RÉADAPTATION DES ADOLESCENTS

Jeremiah Mianscum
DIRECTEUR INTÉRIMAIRE

Le Centre de réadaptation des adolescents vise la protection, la réadaptation et le bien-être (physique, mental, émotionnel et spirituel) des jeunes sous sa responsabilité. Il offre des programmes qui leur procurent la sécurité et les soins dont ils ont besoin.

Le centre gère trois installations jour et nuit : le centre d'accueil de Mistissini (26 lits – dix pour les garçons, dix pour les filles et six dans des unités de transition), le foyer de groupe Upaachikush à Mistissini (sept lits et un lit d'urgence) et le foyer de groupe Weesapou à Chisasibi (sept lits et un lit d'urgence). Ces installations accueillent des jeunes de toutes les communautés dans Eeyou Istchee, la plupart référés en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse, suivant une ordonnance du tribunal ou en fonction de mesures volontaires. Certains jeunes y sont également dirigés en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.

Les jeunes qui viennent au centre sont souvent aux prises avec d'importants problèmes sociaux à la maison et ont des besoins particuliers ou des profils complexes. Pour répondre à leurs besoins, le centre a dû établir des partenariats avec des services spécialisés et chercher des moyens de s'adapter à la réalité changeante des communautés d'Eeyou Istchee.

Le directeur adjoint, Jeremiah Mianscum, a commencé à assurer l'intérim de la direction du centre en septembre et il l'a guidé dans ses efforts pour relever ces défis. Afin de s'assurer que les nouveaux employés possèdent les compétences requises par le centre, celui-ci a embauché deux nouveaux formateurs à l'interne. Ces derniers se concentreront sur l'orientation des nouveaux membres du personnel, ainsi que sur la formation en intervention thérapeutique en cas de crise, à une approche de la garde d'enfants en tenant compte des traumatismes, et à Safe Talk qui traite des interventions auprès des personnes songeant au suicide. Le fait de disposer de formateurs à l'interne garantira une plus grande cohérence dans la formation du personnel. De plus, ceux-ci participeront à l'identification d'autres domaines de formation dont le personnel pourrait bénéficier. Le Centre de réadaptation des adolescents a aussi ajouté

dix agents d’intervention qui aideront les éducateurs à soutenir les jeunes en cas de crise, notamment en ce qui concerne l’utilisation de chambres d’isolement. Le centre a également embauché un nouveau coordonnateur du programme d’activités en territoire pour les garçons et il est en train de recruter un homologue de soir. Malgré ces embauches, le manque de personnel reste un problème et le département a connu un fort roulement de ses employés.

Une rencontre de travail d’une semaine destinée à renforcer l’esprit d’équipe a été organisée en juin 2023 au camp Louis-Jolliet, sur le lac Mistassini. Cette rencontre a réuni des directeurs, des chefs d’équipe et des administrateurs des foyers de groupe et du centre d’accueil, et elle a permis aux participants de nouer des liens et de renforcer leurs relations. D’autres événements de ce type sont prévus pour l’année à venir.

Le centre a reçu des recommandations préliminaires de la Commission de la protection de la jeunesse crie et il élabore des plans d’action pour les mettre en œuvre. Les activités traditionnelles figurent en bonne place parmi les recommandations préliminaires des commissaires. Le centre a donc redéfini certains aspects de sa programmation, en particulier le programme d’activités en territoire, afin de tenir compte des points soulevés par la Commission. Le centre prévoit de collaborer davantage à cet effort avec des partenaires du Conseil des aînés de Nishîyû, avec des aînés et des guérisseurs traditionnels.

Les activités traditionnelles constituent une partie importante de la programmation du centre, rapprochant les jeunes de leurs valeurs, de leur identité, de leur patrimoine cri, et plus particulièrement à leur rapport à la nature, au territoire. En novembre, les jeunes ont participé à un voyage à la centrale LG-2. Un mitchuap (tipi) moderne a été érigé derrière le centre d’accueil de Mistissini, afin de tenir des ateliers et servir des repas.

Comme pour d’autres programmes l’été dernier, certaines activités du centre ont été repoussées ou suspendues en raison des feux de forêt, notamment les programmes en territoire. Nous souhaitons que les activités reprennent pleinement l’été prochain.

Des travaux de rénovation sont en cours dans le foyer de groupe Wêsapou à Chisasibi et, au cours de l’année à venir, des travaux de rénovation seront effectués au centre d’accueil et dans les chambres d’isolement des trois installations du Centre de réadaptation des adolescents.

ᐊᐧᐋᔑᔥ ᓯᑮᔅᒑᐦᔨᑎᒧᐃᐧᓐ ᐊ ᐃᐦᑑᑖᑭᓂᐃᐧᔨᒡ

awâshish sikîschâhyitimuwin a ihtûtâkiniwiyich

Taria Matoush
DIRECTRICE INTÉRIMAIRE

PROTECTION DE LA JEUNESSE

La Direction de protection de la jeunesse (DPJ) a pour mission d'assurer la protection des enfants de moins de 18 ans dont la sécurité et le développement sont compromis ou pourraient l'être, conformément à la Loi sur la protection de la jeunesse. La DPJ s'efforce de veiller à ce que la culture et la langue Eeyou-Eenou soient prises en compte dans la prestation des services.

La DPJ reconnaît l'importance de fournir des services en collaboration avec des partenaires et d'autres prestataires de services. Notre objectif est de continuer à renforcer les collaborations avec nos partenaires, en examinant les processus et les protocoles cliniques conjoints actuels avec les CMC, le Centre de réadaptation des adolescents et la Commission scolaire crie, et en mettant en œuvre de nouveaux protocoles. La DPJ est responsable de l'application de l'entente multisectorielle et elle a établi une table régionale avec le corps policier Eeyou-Eenou, la Commission scolaire crie et les Services d'aide à l'enfance et à la famille pour assurer la coordination et la mise en œuvre de l'entente multisectorielle. Il s'agit notamment de mettre en place le groupe de travail de l'entente multisectorielle et le comité régional.

La DPJ a pour objectif de continuer à développer les compétences de ses cadres et de son personnel. L'objectif est de s'assurer que les responsables et les chefs d'équipe fassent une supervision clinique qui reflète la Loi régissant les travailleurs de la protection de la jeunesse, tout en mettant en œuvre les meilleures pratiques dans le travail avec nos familles cries. Le perfectionnement du personnel de la protection de la jeunesse (PJ) inclut le travail de notre propre personnel cri comme formateur de la PJ sur les amendements de la Loi sur la protection de la jeunesse en vertu du projet de loi 15 et sur la mise en œuvre des plans d'intervention. La formation et le perfectionnement de l'équipe seront continus.

ÉVALUATIONS ET ORIENTATIONS RÉALISÉES

556	187
Évaluations	*Orientations*

La planification et la mise en œuvre de la Division des mesures ont commencé dans les grandes communautés en décembre 2023. Cela consiste à séparer l'équipe Évaluation/Orientation de l'équipe d'Application des mesures. Les travailleurs de la PJ ont été affectés à des équipes en fonction du nombre de dossiers. Des postes supplémentaires ont été ajoutés afin de réaliser la nouvelle mise en œuvre : trois responsables des relations humaines, quatre intervenants communautaires et un coordonnateur administratif ont été embauchés.

Les équipes de la PJ et de la Justice pénale pour les adolescents ont travaillé en collaboration. L'équipe de Justice pénale pour les adolescents fournit un soutien juridique, administratif et de liaison aux jeunes Cris assujettis à la Loi sur le

SIGNALEMENTS DE LA PJ RETENUS PAR ARTICLE DE LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Articles		*0-5*	*6-12*	*13-15*	*16-17*	*Total*	
38 a)	Responsabilités parentales non assumées par une autre personne (abandon)	1	0	2	2	5	0,85 %
38 b)1 I	Négligence sur le plan physique	2	5	2	3	12	2,05 %
38 b)1 II	Négligence sur le plan de la santé	15	10	3	0	28	4,90 %
38 b)1 III	Négligence sur le plan de l'éducation	12	12	10	5	39	6,69 %
38 b)2	Risque sérieux de négligence	94	58	16	6	174	29,85 %
38 c)	Mauvais traitements psychologiques	22	21	10	2	55	9,42 %
38 c) 1	Exposition à la violence conjugale	12	8	2	5	27	4,63 %
38 d) 1	Abus sexuels	3	15	16	11	45	7,72 %
38 d) 2	Risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel	4	8	10	11	33	5,65 %
38 e) 1	Abus physiques	7	22	11	3	43	7,30 %
38 e) 2	Risque sérieux de subir des sévices corporels	13	15	8	1	37	6,25 %
38 f)	Troubles de comportement sérieux	0	7	43	35	85	14,58 %

système de justice pénale pour les adolescents, ainsi qu'aux jeunes dans le territoire cri ou hors territoire. Au 31 mars 2024, l'équipe de Justice pénale pour les adolescents avait 17 dossiers en cours, dont 11 en attente d'une décision de la Couronne. Dans le cadre d'un effort de prévention, l'équipe de Justice pénale pour les adolescents a visité plusieurs écoles, afin d'éduquer les jeunes et de promouvoir la sensibilisation aux lois, principes et procédures de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.

Le Service de réception et de traitement des signalements (RTS) continue d'opérer 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et l'équipe RTS est en mesure de communiquer en cri et en anglais. Le service de RTS est chargé de répondre aux signalements effectués par des professionnels et des membres de la communauté en cas de mise en danger ou de négligence d'un enfant, ou à risque de danger ou de négligence. Au total, le service de RTS a reçu 1311 appels, dont 242 pour des informations et des consultations; 1069 signalements ont été traités, dont 583 ont été retenus et 486 non retenus.

Priorités 2024-2025

- Planification et mise en œuvre de la relève;
- Révision et réorganisation de la Direction de protection de la jeunesse;
- Poursuite de l'exécution du mandat de tableau de données cliniques dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des procédures;
- Travailler sur les recommandations du comité de vigilance Awash Uschinîchisû Sikascheimûn

PROVENANCE DES SIGNALEMENTS TRAITÉS

352	239	63	174	241
Milieu familial	*Corps policier*	*Milieu scolaire*	*Communauté*	*Employés de différentes organisations*

ᓇᓈᐦᑰ ᐑᒋᐦᐄᐍᐏᓐᐦ ᐁ ᐅᔑᐦᒑᑲᓅᐦᒁᐤ ᑲᔦ ᒉ ᐃᔑ ᐑᒋᐦᐄᑯᒂᐤ ᐊᐌᓂᒌ

nanâhkû wîchihîwewinh e ushihtâkanûhkwâu kaye che ishi wîchihîkutwâu awenichî

Anne Foro
DIRECTRICE

DÉVELOPPEMENT ET SOUTIEN DES PROGRAMMES

La Direction du développement et soutien des programmes est le service régional chargé de la planification et de la programmation. Il supervise également les services préhospitaliers et les mesures d'urgence; le service Maanuuhiikuu (santé mentale); les programmes pour personnes handicapées et besoins particuliers (PPH-BP); les services de sages-femmes et le programme de formation de sages-femmes.

L'équipe Développement et soutien des programmes a collaboré avec différents services pour faire avancer les projets suivants de l'organisation :

Représentation visuelle du modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun (MIC-M), illustraté par Theresa MacLeod

- Le programme régional de lutte contre les dépendances Awemîniwâchihisûnanouch (Se guérir soi-même) s'est poursuivi, en collaboration avec la directrice du pavillon de ressourcement et le groupe de travail régional sur les dépendances. Les services communautaires de rétablissement du bien-être des personnes aux prises avec des dépendances à Mistissini ont bien progressé. Des activités de formation ont été organisées pour les travailleurs du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA) et pour le personnel infirmier lors de sa formation annuelle, et un soutien a été apporté aux responsables locaux pour l'intégration et l'orientation des travailleurs de proximité;
- Le déploiement et le soutien à la mise en oeuvre du modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun (MIC-M);
- Le projet de restructuration de l'organisation qui appuie la mise en œuvre du modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun;
- Le projet d'Hôpital mobile en partenariat avec la Croix-Rouge canadienne;
- Autres projets de l'organisation : plan de lutte contre l'itinérance, table des partenaires pour la prévention des abus et des violences sexuelles, services de soins à domicile et de soins aux aînés, programme de Trousse de forêt, compilation de données et rapports sur les services des intervenants de première ligne et mise à jour du répertoire des ressources de la région 18.

ᒫᓅᐦᐄᑰ

mânûhîkû

SANTÉ MENTALE

L'équipe Mânûhîkû, avec le soutien de nos dirigeants et collègues, a été en mesure de livrer et de réaliser le mandat fixé pour 2023-2024, soit de soutenir les communautés dans la promotion du bien-être mental et des soins holistiques en fournissant des services d'intervention et de traitement.

Faits marquants en 2023-2024

- Plus d'une centaine de personnes ont suivi la Formation appliquée en techniques d'intervention face au suicide.
- Une trentaine d'employés du CCSSSBJ ont reçu une formation sur les pratiques exemplaires en matière de prévention du suicide - version crie.
- Une trentaine de membres de la communauté et du personnel du CCSSSBJ ont reçu une formation sur les premiers soins en santé mentale – version des Premières Nations.
- Trois membres du personnel ont suivi la formation des formateurs sur la violence sexuelle « Personne n'est oublié ».
- Poursuite de la collaboration avec le Conseil des aînées de Nishîyû dans le cadre de la formation sur la sécurisation culturelle.
- Poursuite de la prestation d'un soutien psychosocial d'urgence aux communautés en crise.
- Soutien psychosocial offert aux personnes évacuées sur les sites d'évacuation pendant les feux de forêt.

Pensionnats indiens/externats indiens/femmes autochtones disparues et assassinées

L'équipe responsable des dossiers sur les pensionnats indiens et les écoles de jour, de même que les femmes autochtones disparues et assassinées, a poursuivi son mandat en apportant un soutien culturel et émotionnel aux membres des communautés touchées par ces événements.

Faits marquants en 2023-2024

- Participation aux consultations sur le géoradar pour les pensionnats indiens à Fort-George, au Québec.
- Soutien émotionnel offert aux membres de quatre communautés lors de la projectionde la série télévisée « L'ombre des corbeaux ».
- Soutien au Rassemblement annuel des survivants des pensionnats indiens à Chisasibi.
- Participation aux activités de Vérité et de réconciliation dans trois communautés.
- Poursuite du soutien à la formation axée sur la culture crie. Cette année, trente personnes ont été diplômées et une nouvelle cohorte a commencé en janvier 2024.
- Le programme de résolution des questions portant sur les pensionnats indiens a permis de continuer à apporter un soutien émotionnel et culturel aux membres de la communauté lors de divers événements locaux et régionaux (par exemple, le Dialogue pour la vie, le Rassemblement des survivants des pensionnats indiens, etc.).

2023-2024

SERVICES RENDUS PAR L'ÉQUIPE MÂNÛHÎKÛ

	Chisasibi	*Eastmain*	*Mistissini*	*Nemaska*	*Oujé-Bougoumou*	*Waskaganish*	*Waswanipi*	*Wemindji*	*Whapmagoostui*	*Montréal*	***TOTAL***
Visites	*17*	*8*	*32*	*3*	*6*	*5*	*4*	*12*	*9*	*N/A*	***96***
Clients rencontrés	*689*	*186*	*488*	*367*	*307*	*46*	*64*	*140*	*87*	*15*	***2389***
Rendez-vous	*1467*	*260*	*1890*	*407*	*644*	*99*	*186*	*437*	*740*	*74*	***6204***
Rendez-vous en personne	*516*	*144*	*854*	*60*	*301*	*58*	*134*	*346*	*360*	*50*	***2823***
Rendez-vous en télé-santé	*590*	*42*	*236*	*307*	*122*	*15*	*7*	*16*	*120*	*24*	***1479***
Absences aux rendez-vous	*301*	*74*	*435*	*40*	*221*	*26*	*45*	*75*	*260*	*0*	***1477***

ᓂᓈᐦᑳᑎᓰᐐᓐ ᐊᐐᐦᒡ ᐐᒋᑖᐦᑭᓄᐎᒡ

ninâhkâtisîwin awîhch wîchitâhkinuwich

PROGRAMMES POUR PERSONNES HANDICAPÉES ET BESOINS PARTICULIERS

L'équipe des programmes pour personnes handicapées et besoins particuliers (PPH-BP) participe à l'élaboration et à la prestation de services de grande qualité conformes aux principes de sécurisation culturelle pour la clientèle en situation de handicap. Ces services sont fournis par une gestion des cas d'handicaps complexes, par un soutien aux programmes pour les handicaps neurologiques, par une planification et un financement des périodes de répit, ainsi que des partages de connaissances. Leur clientèle comprend des travailleurs sociaux et du personnel communautaire au service des résidents d'Eeyou Istchee vivant avec un handicap permanent. De plus, les PPH-BP offrent également les mêmes services aux Cris qui ont un handicap et qui vivent en dehors du territoire et qui font partie du programme de placement en dehors de la région.

En 2023, l'équipe clinique a axé ses efforts sur la sensibilisation sensorielle, les activités de la vie quotidienne, ainsi que les traumatismes et handicaps.

Cette année, la sensibilisation sensorielle était le sujet de l'heure, comme en témoignent les nombreuses demandes d'ateliers émanant des communautés et des partenaires d'Eeyou Istchee. Deux ateliers pratiques ont été organisés pendant quatre à cinq jours dans les communautés d'Oujé-Bougoumou et de Waskaganish. Les participants provenaient, notamment du CJMS local, de la garderie et de l'école, ainsi que d'autres travailleurs et parents.

Ateliers et présentations

Les activités de la vie quotidienne (AVQ) ont été présentées en direct, lors de la Réunion annuelle sur la réadaptation à Montréal en février 2024 par Trevor Friesen et Cynthia Miller-Lautman. C'est à cette occasion que les intervenants en réadaptation, les chefs d'équipe de loisirs, les éducateurs spécialisés et les ergothérapeutes se sont réunis pour se familiariser avec les AVQ. Tous les participants ont appris à scinder les tâches en étapes et à enseigner les AVQ. Les participants sont repartis avec la documentation sur la formation et chaque communauté a reçu deux trousses AVQ, chacune comprenant du matériel pour commencer immédiatement leur enseignement.

Partage des connaissances

L'équipe du PPH-BP a proposé des ateliers sur les troubles sensoriels pour les dentistes, lors de leur conférence annuelle; les troubles sensoriels pour les enseignants lors du symposium sur l'éducation de la Commission scolaire crie; l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF) lors de la formation annuelle du personnel infirmier; les calendriers visuels (atelier virtuel); les supports visuels lors de la rencontre annuelle des parents et tuteurs légaux, et sur la manière de devenir un analyste du comportement à Némaska.

Pour aider les professionnels qui soutiennent les personnes atteintes de troubles en lien avec l'ETCAF, les PPH-BP ont mis au point une boîte à outils en ligne qui comprend des ressources et qui décrit les pratiques actuelles fondées sur des données probantes. Afin de s'assurer que cette boîte à outils demeure pertinente pour ses utilisateurs, elle sera mise à jour en permanence pour inclure les derniers résultats de la recherche et les pratiques fondées sur les données probantes.

Éducateurs spécialisés

L'élaboration d'un cadre de travail complet pour clarifier les rôles des éducateurs spécialisés marque un avancement significatif pour les PPH-BP. Ce cadre, en attente de l'approbation finale, représente une étape cruciale dans l'amélioration de la prestation de services par les éducateurs spécialisés.

L'établissement de relations et d'une collaboration avec les professionnels locaux de la réadaptation a constitué une percée majeure pour le rôle d'éducateur spécialisé.

Cette collaboration a permis d'améliorer la communication et la coordination des services pour les clients, d'augmenter le nombre de ceux bénéficiant de leurs services, et d'adopter une approche plus holistique de la prise en charge des clients.

Les éducateurs spécialisés ont pu parfaire leurs compétences et leurs connaissances en participant à la Réunion annuelle sur la réadaptation à Montréal. Ils ont reçu une formation sur les activités de la vie quotidienne (AVQ) et ont participé à deux séances pratiques conçues pour l'enseignement des stratégies de stimulation du langage. En plus de leurs trousses sur les AVQ, chaque éducateur spécialisé a reçu de la documentation sur la stimulation linguistique pour faciliter l'application des compétences nouvellement acquises dans leurs communautés.

Jordan's Principle

L'équipe de coordination d'Eeyou Istchee, qui se penche sur le Principe de Jordan, a continué à aider les familles et les communautés à répondre aux besoins non satisfaits de leurs enfants au moyen de la procédure de demande individuelle et de projets de groupes communautaires. Plusieurs formations et présentations ont eu lieu cette année et 375 demandes ont été approuvées.

375	3 686 127,31 $
Demandes	*Total*

Les PPH-BP ont priorisé la communication régulière avec les ressources externes et les équipes de soutien des CMC pour échanger, explorer et répondre aux besoins des clients. En plus de faciliter les soins, ces communications étaient essentielles pour maintenir les relations et les liens avec la culture crie pour ceux qui vivent en dehors de la région.

ᓂᔒᔫ ᐧᐋᐱᒫᐅᓲᐃᓐ

nishîyû wâpimâusûwin

SERVICES DE SAGES-FEMMES

Passation du Waapimausuwin. De g. à d. :Minnie Shem, Jane Matthew, Patricia Menarick, Elizabeth Bobbish, Shannon Chiskamish, Arlene Swallow, Carrie Napash

Maison de naissance

En novembre 2023, nous avons franchi une étape importante en acceptant la responsabilité du Programme Wâpimausuwin (trousses de soins pour bébés), transmis par l'équipe Nishîyû à notre service. Cette transition a été commémorée par une cérémonie à laquelle ont participé les aînés de Chisasibi, l'équipe des services de sages-femmes, l'équipe d'Awash et nos voisines sages-femmes inuit du Nord. Nous sommes profondément honorés de cette confiance et nous nous engageons à préserver l'essence du projet en veillant à ce que les enseignements se développent et soient accessibles.

En mars 2024, notre parcours s'est poursuivi avec la réintroduction des cérémonies du placenta dans nos services, guidé par les enseignements de nos aînés et avec le soutien inestimable du Comité de bien-être.

Notre équipe est animée par une volonté commune de fournir aux familles Eeyou-Eenou des soins sécuritaires et conformes à leur culture. Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les porteuses de vie qui nous ont confié leurs soins. Elles sont au cœur de nos services, et c'est de leurs expériences que nous tirons des enseignements inestimables, façonnant et affinant notre service pour mieux répondre chaque jour à leurs besoins.

Services de sages-femmes

Lorsque la région d'Eeyou Istchee a fait face aux feux de forêt au cours de l'été 2023, les sages-femmes ont joué un rôle crucial dans la coordination des évacuations des femmes enceintes, des nouveau-nés et de leurs familles. Nous avons collaboré avec divers partenaires dont le Gouvernement de la Nation crie et des parties prenantes externes. Malgré l'absence de nombreux membres de l'équipe, la maison de naissance est restée ouverte, offrant des soins continus aux porteuses de vie qui ont décidé de rester sur le territoire. Cette crise a démontré le dévouement et la résilience de l'équipe, qui a su prodiguer des soins avec compassion, malgré des circonstances inattendues.

90

Total des références

33

Naissances à Chisasibi

Programme de formation de sages-femmes cries - Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin (EIPC)

Dans la perspective de permettre aux porteuses de vie de Wemindji et de Whapmagoostui d'accoucher sur le territoire, nous avons cherché différentes avenues pour qu'elles donnent naissance à Chisasibi. Cette initiative a été menée en collaboration avec les équipes locales d'Awash et Wîchihîtuwin.

En février 2024, nous avons fait une visite officielle à Waskaganish, initiant les bases du développement de services de sages-femmes dans la région. En mars, le début de la construction de la première maison de naissance a été confirmée pour l'été 2024.

En conclusion, les services de sages-femmes, l'expansion de leurs soins sur le territoire et le programme de formation Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin sont intimement liés. Ensemble, ils permettent aux familles Eeyou-Eenou d'avoir accès aux soins de sages-femmes, en les rendant de plus en plus disponibles pour accueillir la nouvelle génération sur leurs terres natales.

C'est en 2023-2024, lors d'une cérémonie avec les aînés, que le programme de formation EIPC a été nommé. Celui-ci a connu d'importants développements avec la création de postes permanents avec conditions uniques pour les sages-femmes en formation. Nous avons également finalisé le programme d'études en y intégrant des compétences cliniques et culturelles, en consultant les sages-femmes, la Direction Nishîyû et les aînés de cinq communautés.

Nous avons aussi collaboré avec des organismes nationaux et régionaux de sages-femmes, et participé à des événements tels que le Rassemblement d'Ottawa et la célébration du 25e anniversaire de la profession de sage-femme à Inukjuak, au Nunavik. Nous avons également amélioré le processus de mentorat grâce à des ateliers favorisant l'échange de connaissances entre les sages-femmes inuits, les sages-femmes mentores, les aînées Eeyou-Eenou et les aspirantes sages-femmes. C'est avec beaucoup de fébrilité que le programme EIPC sera lancé en juillet 2024 avec quatre élèves!

ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ ᐋᐐᔨᒡ ᑭᓂᐙᐱᐦᑖᑲᓄᐐᔨᒡ

miyupimâtisîun awîyich kiniwâpihtâkanuwîyich

SANTÉ PUBLIQUE

3

ᐊᓂᑌ ᐅᐦᒋ ᐱᒧᐦᑌᐦᐁᐤ ᒪᓯᓇᐦᐄᒉᐅᑲᒥᑯᐦᒡ
ᐁᑯᑌ ᔮᐸᑎᓰᐦᑲᐦᑖᑲᓅᐦᒡ ᓇᓈᐦᑰ ᒉᐙᓐ
ᐁᐎ ᐧᐄᒋᐦᐋᑲᓅᑗᐤ ᐄᓅᒡ/ᐃᔨᔨᐅᒡ
ᒉᒌ ᒥᔫᐱᒫᑎᓰᑗᐤ; ᑲᔦ ᓇᓈᐦᑰ
ᐃᐦᑑᒡ ᐁᐎ ᓰᐦᒋᒧᐍᑗᐤ ᑯᐃᐢᒄ
ᒉᒌᔑ ᓇᓈᑲᒋᐦᐄᓱᔨᒡ ᐊᐍᔫᐦ ᐁᐎ
ᒋᐱᐦᒋᐦᑖᑗᐤ ᓇᓈᐦᑰ ᐋᐦᑯᓯᐎᓐᐦ;
ᑲᔦ ᓇᓈᑲᒋᐦᑖᐅᒡ ᓀᔥᑕ ᐋᐸᑎᓰᐦᑲᐦᑕᒧᒡ
ᓇᓈᐦᑰ ᒉᑿᔫ ᐙᔥᑳ ᐊᐦᑖᐎᓂᐦᒡ
ᑖᓐ ᐁ ᐃᔑ ᐃᐦᑕᑯᓂᔨᒡ ᒉᒌ ᐃᔑ
ᑖᐦᒋᔥᑳᑯᑦ
ᒫᒃ ᒉᒌ ᐙᓈᒋᐦᐄᑯᑦ ᐊᐍᓐ᙮

anite uhchi pimuhteheu masinahîcheukamikuhch ekute yâpatisîhkahtâkanûhch nanâhkû chekwân ewî wîchihâkanûtwâu înûch/iyiyiuch chechî miyûpimâtisîtwâu; kaye nanâhkû ihtûch ewî sîhchimuwetwâu kuiskw chechîshi nanâkachihîsuyich aweyûh ewî chipihchihtâtwâu nanâhkû âhkusiwinh; kaye nanâkachihtâuch neshta âpatisîhkahtamuch nanâhkû chekwâyû wâshkâ ahtâwinihch tân e ishi ihtakuniyich chechî ishi tâhchishkâkut mâk chechî wanâchihîkut awen.

La Direction régionale de santé publique est responsable d'informer les Eeyouch/Eenouch sur les risques et les mesures de protection afin d'améliorer leur santé et leur bien-être. Elle développe des activités de promotion de la santé et de prévention des maladies et elle surveille les menaces biologiques, chimiques et physiques qui présentent un risque de transmission au sein des communautés.

Alain Poirier, MD
DIRECTEUR

SOMMAIRE

L'année 2023-2024 nous a permis de franchir une nouvelle étape dans la restructuration de notre direction. Nos efforts ont été guidés par le résultat des consultations passées auprès des communautés. Celles-ci ont confirmé qu'une approche centrée sur la communauté devait guider notre réorganisation.

Conscients de l'évolution de la situation après la pandémie de la COVID-19, nous avons repensé notre unité de protection de la santé afin de faire face efficacement aux nouveaux risques sanitaires. L'été 2023 a mis en évidence l'urgence de s'adapter aux défis liés aux changements climatiques, notamment lors d'incendies de forêt. Par conséquent, notre unité comprend désormais les maladies infectieuses, la santé environnementale, les risques émergents pour la santé communautaire et la santé au travail, ce qui garantit une réaction efficace et globale aux diverses menaces.

De plus, nous reconnaissons l'urgence d'agir face aux maladies chroniques, notamment le diabète, qui exige une approche d'intervention globale. Pour s'attaquer à ces problèmes de santé complexes, nous avons mis en place un groupe de travail multidisciplinaire chargé d'étudier les déterminants systémiques et sociaux qui contribuent à leur prévalence. Une approche holistique des patients souligne la nécessité de distinguer plus clairement les actions intersectorielles en amont par rapport à la prise en charge individuelle multidisciplinaire des problèmes psychosociaux et physiques. La distinction ne peut pas reposer uniquement sur ce qui se fait à l'intérieur ou à l'extérieur des murs de la clinique.

Malgré nos progrès, les problèmes de rétention du personnel persistent, ce qui nous incite à déployer des efforts concertés pour améliorer les stratégies de maintien des effectifs et favoriser un environnement de travail positif.

Parallèlement à nos efforts de restructuration, nous avons priorisé le déploiement d'outils et de processus efficaces pour rationaliser les fonctions de gestion. Ces initiatives ont pour but d'optimiser notre efficacité opérationnelle, ce qui nous permet d'allouer plus efficacement nos ressources à nos principaux mandats de santé publique.

Même si nous faisons toujours face aux complexités de la santé publique dans notre région, nous demeurons fidèles à notre engagement en faveur d'approches réactives, collaboratives et axées sur la communauté. Grâce à une adaptation et à une innovation constante, nous nous efforçons de préserver et de promouvoir la santé et le bien-être des habitants d'Eeyou Istchee.

ᐄᔨᔫ·ᐄᔨᒡ ᐅᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓂ·ᐋᐤ

îyiyûwiyich umiyupimâtisîuniwâu

PROFIL DE SANTÉ DE LA POPULATION

Profil démographique

La population d’Eeyou Istchee a plus que triplé au cours des dernières décennies, passant de 5000 personnes en 1976 à 19 904 en 2023. Entre 2019 et 2023, le taux de croissance de la population totale a été de 7 % (contrairement à 3 % pour le Québec en général).

La courbe démographique dans Eeyou Istchee dépeint une population jeune et en pleine croissance, avec 27 % de la population âgée de moins de 15 ans, comparativement à 16 % dans le reste du Québec. Les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent 21 % de l’ensemble de la population du Québec, alors qu’elles ne représentent que 8 % dans Eeyou Istchee.

Dix-huit pour cent (18 %) des ménages sont multigénérationnels, avec des enfants, des parents et des grands-parents vivant ensemble. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé qu’ailleurs au Québec, où seulement 1 % des ménages ont une telle structure.

Le logement est un sujet de préoccupation dans la région, où le surpeuplement est beaucoup plus répandu qu’ailleurs au Québec. En 2021, des ménages comptaient plus d’une personne par pièce, contre 1 % pour le Québec.

En 2021, la langue crie était parlée par 92 % des résidents d'Eeyou Istchee, un pourcentage similaire aux années antérieures. Le cri et l’anglais sont très couramment utilisés en milieu de travail.

Santé

L’espérance de vie à la naissance est le nombre d’années qu’une personne devrait vivre, à partir de la naissance, sur la base des statistiques de mortalité pour une période donnée. En 2019-2021, l’espérance de vie à la naissance dans Eeyou Istchee était de 77 ans. Cela représente une augmentation de 2,5 ans depuis 1983-1985. En 2019-2021, les femmes pouvaient s’attendre à vivre 6,1 ans de plus que les hommes (80,2 ans contre 74,1 ans). Par rapport au reste du Québec, la population d'Eeyou Istchee a une espérance de vie plus faible (77 ans par rapport à 82,8 ans).

L’impact des maladies chroniques est important dans la région. Le pourcentage de personnes atteintes de diabète n’a cessé d’augmenter, passant de 1 % en 1982 à 31 % aujourd’hui pour les personnes âgées de 20 ans ou plus, soit près d’un adulte sur trois. Cette prévalence élevée a des implications importantes sur la charge des soins cliniques.

POPULATION D'EEYOU ISTCHEE

5000 — 1976
19 904 — 2023

ESPÉRANCE DE VIE

77 — EI
82,8 — QC

PRÉVALENCE DU DIABÈTE

31 %
adultes > 20

TAUX DE CROISSANCE

7 % — EI
3 % — QC

JEUNES DE MOINS DE 15

27 % — EI
16% — QC

POPULATION PARLANT LE CRI

92 %
2021

MÉNAGES EEYOU ISTCHEE

16 % — EI
1 % — QC

MÉNAGES MULTIGÉNÉRATIONNELS

18 % — EI
1 % — QC

ᐊ·ᐋᔥ

AWASH 0-9 ANS

L’équipe Awash veille à la promotion et à l’amélioration du bien-être des femmes enceintes, des bébés, des enfants âgés de 0 à 9 ans et de leurs familles, grâce à une approche de santé et de services sociaux intégrée et respectueuse de la culture, avec des composantes psychosociales et de développement communautaire.

La petite enfance

Cette année, le Programme de la petite enfance a travaillé à l’évaluation des ressources pour les enfants présentant des retards de développement. L’équipe a renforcé les partenariats avec le programme Bon départ, en organisant des ateliers sur la stimulation du langage et sur l’alphabétisation précoce. Elle s’est également associée à la Fondation pour l’alphabétisation des enfants canadiens.

L’équipe lancera prochainement le programme Premiers mots au CMC de Mistissini, en offrant des livres qui font la promotion de la langue et de la culture cries lors des visites de vaccination. Elle poursuivra son partenariat avec la Fondation dans les neuf communautés afin de développer des livres en cri ou d'en traduire.

Leucoencéphalopathie et encéphalite cries

Le Programme sur la leucoencéphalopathie et l’encéphalite cries continue à sensibiliser les couples porteurs du gène et à leur offrir une aide au dépistage. L’année dernière, il y a eu reprise des activités, avec des ateliers dans neuf communautés et le dépistage de 326 nouveaux patients. L’équipe a intégré les résultats du dépistage dans le système de dossiers médicaux électroniques de la région. Elle a également collaboré avec Radio-Canada à la réalisation d'une baladodiffusion destinée à sensibiliser le public à ces maladies. L'équipe prévoit accroître la visibilité du programme et étendre les activités de sensibilisation à un plus grand nombre d’écoles secondaires. De plus, elle prévoit former le personnel et renforcer les partenariats afin d’améliorer le soutien aux personnes touchées par la leucoencéphalopathie et l’encéphalite.

Miyû-Ashimishuh

Huit communautés offrent désormais le Programme Miyuu-Ashimishuh qui permet aux femmes enceintes de bénéficier de coupons hebdomadaires et ainsi accéder à des aliments sains et ce, jusqu’à deux mois après l’accouchement. L’équipe a réalisé des vidéos promotionnelles pour les médias sociaux et elle s’est associée à la Fondation OLO pour élaborer des outils pédagogiques sur la nutrition. Les demandes de financement du Programme canadien de nutrition prénatale (PCNP) ont augmenté, ce qui a permis à sept communautés d’organiser des activités portant sur une alimentation saine. La formation à la nutrition Awash a été intégrée à divers événements professionnels, notamment la formation annuelle du personnel infirmier du CCSSSBJ et leurs séances d'intégration.

Avis de grossesse

Cette année, l’accent a été mis sur la création de partenariats et de relations dans la région afin d’offrir un soutien à la grossesse qui honore et ravive les traditions cries en matière d’accouchement, et qui crée des liens de collaboration avec les communautés. Cette approche souligne la valeur et l’importance de la collectivité et de la connexion. Les plans pour le futur prévoient une collaboration et un soutien continus pour l’éducation périnatale.

Bien-être mental

En 2023, l’équipe a accueilli un nouvel agent de planification, de programmation et de recherche (APPR) pour le programme de bien-être mental Awash. L’objectif du programme est d’élaborer une approche du bien-être mental fondée sur la culture comme moyen de prévention. En adoptant la richesse culturelle et la langue crie, l’équipe établit des liens de collaboration basés sur la compréhension, le respect et la croissance mutuelle.

Nous allons désormais mettre l'accent sur la recherche de diverses pratiques d’apprentissage social et émotionnel (ASE) afin de mieux servir Eeyou Istchee. L’équipe prévoit développer des programmes de formation sur mesure pour les enfants, les parents et les tuteurs, dans le but d'aider nos communautés à être encore plus en santé et résilientes.

Santé dentaire

Le Programme de santé dentaire a continué à offrir du soutien aux hygiénistes dentaires locaux en 2023-2024. Grâce à celui-ci, une distribution de matériel promotionnel adapté aux garderies, aux maternelles et aux écoles primaires et secondaires a été rendue possible. Des postes d’hygiénistes dentaires, qui se consacreront entièrement à la santé publique, ont également été créés. Une campagne en faveur de l’allaitement et de la santé dentaire a été lancée à l’occasion du mois de la santé dentaire.

Allaitement

L'équipe du Programme de promotion de l’allaitement maternel a continué à renforcer ses partenariats avec les communautés. L’équipe a soutenu les activités de la semaine de l’allaitement et a dispensé une formation de deux jours aux nouvelles infirmières d’Awash lors de leurs séances d’intégration. Enfin, l’équipe a conçu des outils pédagogiques pour les travailleurs de première ligne. Les plans prévoient la mise en place de groupes de soutien entre pairs et d’espaces sécuritaires pour l’allaitement, en collaboration avec des partenaires communautaires.

ᐅᐢᒋᓃᒋᓲ

USCHINÎCHISÛ 10-29 ANS

L'équipe Uschinîchisûch planifie et met en œuvre des services de santé en allant à la rencontre des jeunes, en répondant à leurs besoins de développement lors de la transition vers l'âge adulte et en promouvant notre identité Eeyou-Eenou.

Programme HEY sur la santé de la jeunesse Eeyou

Le programme Healthy Eeyou Youth (HEY) est une initiative visant à améliorer l'accès aux services et aux programmes pour les jeunes Cris et s'inscrit dans le cadre de la planification de services de santé adaptés à la jeunesse. L'équipe du HEY soutient également le Programme d'intervenants auprès des jeunes proposé en collaboration avec les neuf communautés cries. Ces intervenants ont un contact direct avec les jeunes. Ils les sensibilisent aux différents services qui leurs sont destinés et les encourageent à adopter des modes de vie sains. La planification de nouvelles possibilités de renforcement des capacités avec les jeunes et les parties prenantes se poursuivra tout au long de 2024.

Uskâu Ihtûwin (Waswanipi)

L'équipe Uskâu Ihtûwn/Nouvelles façons de faire (Aire ouverte) est complètement formée et celle-ci a mis en place des services de prévention adaptés, des activités culturelles et des espaces sécuritaires pour établir des liens avec les jeunes.

D'autres activités se sont également tenues pour aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences, notamment la prise en charge de leurs responsabilités, un des objectifs du projet. L'Uskâu Ihtûwin de Wasnanipi continue de créer des partenariats durables avec la communauté. En mai 2024, un événement soulignera l'ouverture officielle de cette Aire ouverte entièrement adaptée aux valeurs et aux traditions cries.

Écoles en santé

L'approche des écoles en santé vise à soutenir la santé globale et le développement des jeunes, grâce à la collaboration et à la promotion de modes de vie sains par l'engagement communautaire. Le programme de soins infirmiers à l'école est proposé à tous les élèves d'Eeyou Istchee et il contribue à de nombreux programmes, y compris la promotion de la santé et l'éducation en la matière. Le programme scolaire Chii Kayeh Iyaakwaamiih (« Toi aussi, fais attention ») vise à promouvoir la santé et le bien-être en lien avec les valeurs cries. Outre le développement d'aptitudes à la vie quotidienne pour les jeunes, le programme fournit des informations sur les relations saines, la santé reproductive et sexuelle, et la prévention des infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS). L'examen d'un projet pilote visant à assurer la durabilité des programmes scolaires est en cours.

Dépendances

Les initiatives de réduction des méfaits et de sensibilisation à la naloxone se sont poursuivies en 2023. L'objectif du projet et de la campagne Yâkwâmi est de réduire le nombre d'arrestations pour conduite en état d'ivresse, en sensibilisant les membres de la communauté aux dangers de la conduite avec facultés affaiblies et en soutenant des solutions mises en place par la communauté. Dans le cadre du Programme de sensibilisation au cannabis en milieu rural, des activités culturelles et de réduction des méfaits ont été organisées avec le Conseil des jeunes

de Mistissini afin de célébrer la culture crie et de promouvoir une identité positive, tout en prévenant la consommation de substances auprès de cette clientèle.

Prévention des blessures

Les initiatives de prévention des blessures mettent de l'avant une approche holistique, englobant des activités de sensibilisation à la sécurité, notamment le port d'un casque, à la lutte contre l'intimidation et à la promotion des valeurs cries. Dans le cadre d'une initiative scolaire à l'occasion de la Journée du chandail rose, la campagne « Let's Lift Each Other Up » (Soutenons-nous les uns les autres) a été promue en partenariat avec les écoles locales dans les neuf communautés. Des ateliers de sensibilisation à la lutte contre l'intimidation et à la prévention de l'automutilation ont été organisés. La campagne Ayâkwâmi! Chishtikwân! (Fais attention à ta tête!) visant à promouvoir le port du casque s'est déployée dans les écoles et les espaces communautaires.

Promotion du bien-être mental

Des initiatives en faveur du bien-être mental continuent d'être lancées dans les communautés et les écoles. Des ateliers de sensibilisation à la santé mentale, à l'adaptation saine, à la sensibilité et à l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ ont été organisés dans Eeyou Istchee. En partenariat avec l'équipe Nishîyû et Two-Spirits d'Eeyou Istchee, une organisation régionale, l'événement « Two-Spirit Land-Based Retreat » (retraite bispirituelle sur le territoire) a été organisé en février 2024 pour les Uschinîchisûch (jeunes) afin de promouvoir le bien-être et la guérison. Un partenariat avec le Centre de réadaptation des adolescents est en cours afin de créer des espaces sécuritaires adaptés aux jeunes dans ses locaux.

Promotion de la vie et prévention du suicide

La promotion de la vie est une approche de la prévention du suicide basée sur les forces, qui se concentre sur la création d'environnements sains pour les jeunes, qui donnent un sens à la vie et de l'espoir. Dans le cadre de l'approche Insâtstân Pimâtsîwin (J'aime la vie), des activités ont été organisées tout au long de l'année. Un soutien a été apporté à l'organisation d'une conférence Insâtstân Pimâtsîwin avec des partenaires communautaires, à Waswanipi, en mars 2024. Des formations à la prévention du suicide, dont SafeTALK, ont également été proposées aux communautés par les formateurs régionaux d'Awash-Uschinîchisû. Le développement et la tenue de formations se poursuivront tout au long de 2024.

Autres initiatives

Les membres des équipes de santé publique d'Awash-Uschinîchisû ont soutenu l'équipe Nishîyû pour dans le cadre d'une formation en personne sur la sécurisation culturelle destinée aux employés du CCSSSBJ. Des ateliers et des messages sur la bienveillance latérale, qui font partie d'une campagne de santé publique reflétant les valeurs cries, ont continué à être offerts dans Eeyou Istchee. Des documents sur la cybersécurité ont été distribués aux partenaires des neuf communautés cries.

ᒋᔖᔨᔨᐤ

CHISHÂYIYÛ 30 ANS +

L'équipe Chishâyiyû joue un rôle actif dans la promotion de modes de vie sains et la prévention des maladies chroniques.

Modes de vie sains et actifs

En 2023-2024, la santé publique a soutenu les communautés dans la planification et l'organisation de diverses activités physiques et nutritionnelles, notamment des campagnes saisonnières telles que les initiatives Printemps actif, Été actif, Automne actif, Hiver actif, la Semaine nationale de l'activité physique, les défis « 100-mile Challenges », la semaine « Marchons vers l'école », et les groupes de raquette et de marche. Ces activités ont fait l'objet d'une vaste promotion tout au long de l'année sur les ondes des radios locales et régionales ainsi que dans les médias sociaux. Le programme de financement Healthy Environment Active Living (HEAL - Environnement sain mode de vie actif) a soutenu environ 26 activités communautaires. Ces initiatives comprenaient des activités dans le cadre du mois de la sensibilisation à la nutrition et au diabète, des ateliers de cuisine, des marches communautaires, des programmes parascolaires et des projets Été/Hiver actif. De plus, le réseau Miyupimâtisîun Mêyôchimôn a repris ses réunions mensuelles en janvier 2024 afin de faciliter la discussion et l'échange sur les activités de promotion de la santé et de prévention dans Eeyou Istchee.

Nutrition, salubrité des aliments et sécurité alimentaire

Le Fonds pour la sécurité alimentaire a soutenu sept initiatives, notamment des programmes de repas pour les aînés et les jeunes, des soupes populaires, des garde-manger communautaires et des jardins. Un soutien continu a été apporté au programme du Club des petits déjeuners à l'école, à la récolte et au partage d'aliments traditionnels entre toutes les communautés. Des formations sur le programme d'accessibilité aux aliments traditionnels ont été organisées, en collaboration avec les aînés et les vétérinaires du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Des séances de formation sur la salubrité alimentaire et l'hygiène ont encore été offertes partout dans Eeyou Istchee. Le comité d'accès aux aliments nutritifs a participé activement à diverses initiatives régionales, notamment l'ajout de fontaines dans les bâtiments publics, les programmes du Club des petits déjeuners dans les écoles, les récoltes locales et le soutien financier aux initiatives locales/régionales en lien avec l'alimentation.

Prévention du diabète

L'équipe attitrée au traitement du diabète a continué d'offrir des formations virtuelles et en personne, du mentorat et du soutien aux prestataires de soins de santé locaux. Des programmes tels que l'initiative de formation des formateurs et la Ligne d'aide pour les personnes diabétiques visaient à améliorer les connaissances des prestataires de soins de santé dans la gestion du diabète et de la prévention de ses complications. En collaboration

avec l'équipe de surveillance, une brève mise à jour statistique sur le diabète de type 2 a été préparée, publiée et diffusée. De plus, l'équipe a participé à des réunions régionales des comités locaux Miyupimâtisîun et du Gouvernement de la Nation Crie, afin de présenter les statistiques sur le diabète et de discuter des stratégies pour sa prévention dans Eeyou Istchee.

Prévention et prise en charge d'autres maladies chroniques

Les formations sur l'hypertension et le dépistage du cancer du sein destinées aux agents de planification de programme et de recherche (APPR) ont été améliorées et déposées sur la plateforme de l'Environnement numérique d'apprentissage (ENA) provincial.

Le dépistage du cancer du sein continue d'être proposé tous les deux ans aux femmes admissibles dans Eeyou Istchee. Avec l'aide de notre équipe régionale, le programme mobile de dépistage par mammographie ClaraBus de l'INSPQ a permis de dépister 363 femmes de Mistissini, Oujé-Bougoumou, Waswanipi, Nemaska et Waskaganish.

Santé mentale

En 2023, un nouveau poste d'APPR au sein de l'équipe Chishâyiyû dans le domaine de la santé mentale a été créé et pourvu. L'objectif principal était d'identifier les ressources psychosociales pour les personnes atteintes d'un cancer. La participation au groupe de travail régional Nâkitiwâyititâu Pimâtisîûn (Honorons la vie) a été l'occasion de proposer des initiatives de prévention du suicide, de programmes de collaboration et de ressources en la matière. Les prochains objectifs comprennent l'extension du soutien à la promotion de la santé psychosociale aux personnes atteintes de diabète, de maladies cardiaques, de maladies des poumons et d'autres maladies chroniques, ainsi que la garantie d'un soutien complet aux besoins en santé mentale dans le cadre de divers problèmes de santé.

Prévention du tabagisme

Cette année, une emphase a été mise sur le transfert de connaissances en matière de prévention du tabagisme aux membres de l'équipe de santé publique par le biais d'une formation sur mesure. Cinq nouveaux outils de prévention et de sevrage ont été créés, en plus de manuels de formation illustrés et des guides pour les employés de première ligne. Des activités locales pour la Journée mondiale sans tabac ont été planifiées.

Communautés en santé, sécurité et prévention des blessures

Les ateliers sur la bienveillance latérale et sur la prévention de la violence se sont poursuivis tout au long de l'année. Ceux-ci ont intégré des enseignements tirée de la brochure sur les valeurs familiales Eeyou-Eenou.

George Diamond, qui a été APPR dans l'équipe des Communautés en santé et de la prévention des blessures pendant plus de 23 ans, a pris sa retraite en cours d'année.

L'équipe de santé publique le remercie pour son dévouement à la santé et au bien-être de la population d'Eeyou Istchee et lui souhaite une bonne retraite!

ᑖᑭᔥ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᑎᑰᒡ ᑭᔮ ᔕᔥ ᐋ ᒋ ᓂᑐᒌᔅᒑᔩᑕᑭᓄᐧᐄᒡ ᐋᐦᐊᑦ ᐄᔩᔮᒪᐧᐋᐦᐄᐧᐋᒡ

tâkish nâkitiwâyihtikûch kiyâ shash â chi nituchîschâyîtakinuwich âhat îyîyamwâhîwâch châkwân

SURVEILLANCE, ÉVALUATION, RECHERCHE ET COMMUNICATIONS + (SERC+)*

SURVEILLANCE, ÉVALUATION ET STRATÉGIES DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Surveillance

L'équipe a pour mission de rendre compte de l'état de santé de la population et de ses déterminants sociaux par la collecte, l'analyse et l'interprétation de données relatives à la santé. Les activités de surveillance permettent de détecter des épidémies potentielles, d'évaluer les menaces pour la population et de guider la prise de décisions dans la planification et la mise en œuvre des interventions et des programmes de santé publique. L'équipe collabore avec des partenaires internes et externes pour produire des rapports sur des sujets tels que la démographie, les maladies chroniques, les maladies infectieuses, etc.

L'équipe a travaillé en collaboration avec l'équipe de la santé publique affectée au traitement du diabète afin de réaliser une brève mise à jour statistique sur la prévalence et l'incidence du diabète. Une infographie connexe est en cours d'élaboration. Plusieurs autres rapports internes ont été rédigés : un bref rapport sur le cancer, un rapport sur les ulcères du pied et les amputations, et deux rapports démographiques. Un projet à long terme visant à élaborer un rapport sur les maladies à déclaration obligatoire (MADO) se poursuit. Bien que les demandes liées à la pandémie de la COVID-19 aient considérablement diminué, l'équipe continue de produire des rapports mensuels. L'équipe a également répondu à plus de 75 demandes ponctuelles de données sur la santé publique et elle a aidé les services à développer ou à adapter des outils de collecte de données pour leurs activités.

L'équipe a élaboré un formulaire de demande de données de santé publique afin d'harmoniser les processus. Afin de faciliter la production et la diffusion de renseignements avec les différents partenaires, plusieurs procédures opérationnelles harmonisées ont été créées en attente d'approbation, pour produire et diffuser des rapports et des visualisations de données. Les demandes d'analyses complexes étant de plus en plus nombreuses, l'équipe a suivi des cours avancés d'épidémiologie afin d'améliorer sa capacité d'analyse des données. En janvier 2024, l'équipe a accueilli un nouveau membre dans le domaine de la surveillance et un autre dans celui du suivi et de l'évaluation.

** Au cours de l'année écoulée, le SERC s'est agrandi, d'où le « + » à la fin de l'acronyme. Un nouveau nom sera défini en cours d'année pour refléter la nouvelle structure de gestion.*

Evaluation

Un nouvel APPR en évaluation s'est joint à l'équipe en 2023-2024. Ce renforcement des capacités de l'équipe a permis de restructurer les objectifs et les opérations de surveillance et d'évaluation, en mettant l'accent sur l'encouragement et le soutien des collaborations avec la communauté et les partenaires. L'année dernière, l'équipe de surveillance et d'évaluation a rencontré les partenaires communautaires et de santé publique d'Eeyou Istchee. L'équipe s'est engagée auprès d'organisations autochtones qui proposent des services de suivi et d'évaluation afin de mieux comprendre leur mode de fonctionnement et de déterminer les meilleures pratiques en matière de sécurisation culturelle dans les activités de surveillance et d'évaluation.

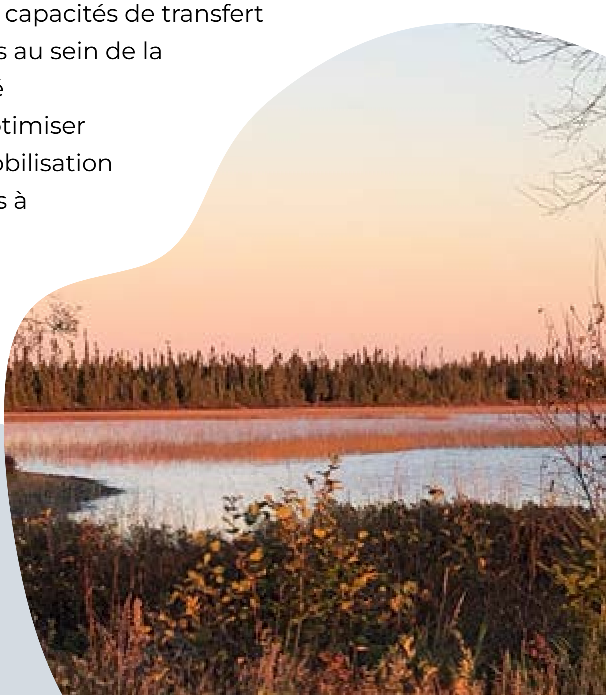
La première phase du travail de restructuration de la surveillance et de l'évaluation porte sur le renforcement des capacités internes, caractérisé par des cycles d'évaluation et des initiatives de formation. Plus précisément, l'équipe évaluera les connaissances fondamentales et les besoins d'apprentissage des collègues de la santé publique, jetant ainsi les bases de programmes de formation adaptés. La documentation sur l'offre de services en surveillance et en évaluation, et sur les procédures opérationnelles normalisées (PON) assure la clarté et la cohérence des processus d'évaluation.

Stratégies de transfert des connaissances

L'équipe SERC+ comprend un poste d'agent de planification, de programmation et de recherche pour le transfert des connaissances qui soutient la planification et les activités de promotion de la santé, de prévention et de protection, pour toutes les équipes de la Santé publique, afin d'atteindre les publics visés et de tendre vers l'objectif commun de Miyupimâtisîun.
Le rôle de transfert des connaissances, essentiel à la Santé publique, consiste à recueillir et à cibler de l'information conforme aux principes de sécurisation culturelle et à influencer les comportements fondés sur des données probantes et des pratiques exemplaires.
Le soutien au transfert des connaissances permet de mettre en relation les forces et les compétences au sein d'une équipe de santé publique diversifiée et avec les partenaires communautaires, afin d'atteindre les objectifs de planification des programmes et des activités.
Ce travail de collaboration avec les détenteurs de dossiers porte sur l'échange de connaissances, les activités de mobilisation des connaissances et la planification de campagnes. Un soutien est également fourni pour les avis de santé et les avertissements ponctuels, ainsi que pour les rapports d'état à plus long terme.

En 2023-2024, les activités de transfert des connaissances comprenaient également des présentations et des séances de travail avec des équipes de santé publique sur les concepts, les cadres et les meilleures pratiques de base en matière d'échange et de mobilisation des connaissances, pour soutenir la planification des programmes et des activités. Ce poste a joué un rôle important dans la diffusion de renseignements généraux sur la santé et la sécurité au niveau de l'organisation et de la population, en réponse à la situation d'urgence créée par les feux de forêt de 2023.

Les objectifs 2024-2025 comprennent le renforcement des capacités de transfert des connaissances au sein de la Direction de santé publique afin d'optimiser l'échange et la mobilisation des connaissances à l'interne et pour la population.



INFECTIONS, RISQUES ÉMERGENTS ET SANTÉ ENVIRONNEMENTALE À L'ÉCHELLE COMMUNAUTAIRE

En 2023, l'équipe des maladies infectieuses s'est élargie pour inclure les risques émergents. Elle a aussi intégré d'autres équipes de santé publique, notamment la santé environnementale et l'immunisation. L'équipe a été mobilisée pour la réponse aux feux de forêt de 2023 dans le cadre de son mandat légal de protection de la santé et elle a collaboré avec d'autres services du CCSSSBJ, la communauté et les partenaires de la sécurité civile. Les membres de l'équipe ont participé aux réunions quotidiennes locales et régionales de sécurité civile. Ils ont également coordonné des séances d'information pour les décideurs comprenant des conseils en matière de santé et de sécurité, concernant la fumée occasionnée par le feux de forêt et le nettoyage. Ils ont également soutenu les efforts des communautés pour créer des espaces d'air sains. La ligne téléphonique d'information régionale qui fonctionnait pendant la pandémie de la COVID-19 a été réactivée et renommée Yâkwâmi. Elle a permis de fournir aux membres de la communauté des informations essentielles sur la santé et les ressources connexes pendant la saison des feux de forêt.

Maladies infectieuses

Les cliniciens locaux ont été soutenus dans le dépistage 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 en services sociaux (INESSS). Les cas de gonorrhée ont augmenté en 2023-2024, mais moins de 20 cas ont été diagnostiqués dans la région, les sources d'infection provenant principalement de l'extérieur d'Eeyou Istchee. La chlamydia reste de loin l'ITSS la plus diagnostiquée, avec plus de 300 cas par an.

Les efforts visant à atteindre l'objectif mondial d'éradication de la tuberculose d'ici 2030 ont été maintenus dans Eeyou Istchee. Les stratégies clés incluent l'optimisation des diagnostics au niveau communautaire, l'établissement de partenariats locaux solides, et le renforcement des capacités des travailleurs communautaires qui dispensent les soins et qui font le suivi des personnes atteintes de tuberculose et de leurs proches.

Les incidences d'infections bactériennes invasives sont demeurées élevées. L'équipe a donné la priorité à la sensibilisation du public aux risques associés et aux traitements disponibles pour les infections à streptocoques du groupe A (SGA) invasif. Une étude rétroactive sur leurs incidences a été réalisée afin d'informer et d'orienter les futures stratégies d'intervention. Un groupe de cas de pneumococcies invasives (PI) est apparu pendant les feux de forêt de l'été 2023 dans Eeyou Istchee. L'enquête épidémiologique n'a pas mis en évidence de lien clair avec la qualité de l'air ni de preuve de transmission au cours des efforts d'évacuation. Afin de réduire les risques pour la population, le vaccin conjugué contre le pneumocoque a fait l'objet d'une promotion active auprès des adultes admissibles.

Immunisation

Comme chaque année, la priorité de l'équipe de l'immunisation était de soutenir tous les vaccinateurs dans Eeyou Istchee. Elle a continué à offrir la vaccination à tous les groupes d'âge et à promouvoir les vaccins contre la COVID-19 et la grippe. La bonne gestion des vaccins a été aussi une priorité essentielle pour garantir une vaccination sécuritaire et adéquate de la population.

Les efforts de mise à jour du Registre de vaccination du Québec en ligne (module Immunisation pour la protection en maladies infectieuses-Si-PMI) ont inclus l'examen de plus de 2000 tableaux et dossiers de vaccination historiques entrés dans le système, pour un accès à des renseignements plus précis sur la couverture vaccinale des patients d'Eeyou Istchee.

L'épidémie de rougeole au Québec a nécessité l'augmentation de la couverture vaccinale dans tous les groupes d'âge, en accordant la priorité aux enfants de 1 à 5 ans et à ceux d'âge scolaire, aux travailleurs de première ligne, aux travailleurs de la santé et aux éducateurs.

PROGRAMME DE VACCINATION D'EEYOU ISTCHEE

DCaT-HB-VPI-Hib [1]			
65,1 %	première dose (2 mois)	↓	6,4
RRO-Var			
41,2 %	1re dose (12 mois) [2]	↓	3,5
30,4 %	2e dose (18 mois) [3]	↑	4,7
Hépatite B			
90,8 %	au moins 1 dose (année 4)	↑	5,2
PVH			
79,1 %	première dose (année 4)	↑	10,2
87,1 %	vacciné (sec 3)	↑	7,6
Considéré comme protégé contre la rougeole			
96,1 %	primaire	↑	3.1
98,5 %	secondaire	↑	0.6
55,2 %	enseignants et personnel	↓	0.7
Influenza			
12,2 %	tous les âges (6 mois+)	↓	3,6
57 %	75 ans et plus	↓	9,6
5,8 %	femmes enceintes	↑	0,7
21,1 %	travailleurs de la santé	↓	5,4
COVID-19			
12,7 %	5 ans et plus	↓	69,3
47 %	12 ans et plus	↓	16
17,3 %	18 ans et plus	↓	50,7

1. Nombre d'enfants ayant reçu leur 1er vaccin DCaT-HB-VPI-Hib dans les 75 jours (2 mois + 14 jours) / Nombre d'enfants âgés <12 mois au moment de l'administration.
2. Nombre d'enfants ayant reçu leur 1re dose du vaccin RRO-Var dans les 379 jours (1 an + 14 jours) / Nombre d'enfants âgés <8 mois au moment de l'administration.
3. Nombre d'enfants ayant reçu leur 2e dose du vaccin RRO-Var dans les 562 jours (18 mois + 14 jours) / Nombre d'enfants nés avant le 1er juin 2018 ayant reçu leur 1re dose du vaccin RRO-Var entre 15 et 36 mois + nombre d'enfants nés depuis le 1er juin 2018 ayant reçu leur 2e dose entre 15 et 36 mois.

DCaT-HB-VPI-Hib = diphtérie, coqueluche, tétanos, hépatite B, poliomyélite et infections à Hæmophilus influenzæ de type B
Men-C-C = maladie à méningocoques
RRO-Var = vaccin contre la rougeole, la rubéole, les oreillons et la varicelle

Santé environnementale

Cette année, les priorités incluaient la réduction des répercussions néfastes des projets en développement sur la santé, la promotion d'environnements sains et sécuritaires et les interventions en cas d'urgences environnementales. Trois exercices de simulation ont eu lieu au sein de la communauté sur les avis concernant la qualité de l'eau potable. Cette initiative a été présentée lors de la conférence sur l'eau de Services aux Autochtones Canada.

Les travaux d'évaluation de la vulnérabilité de la région aux changements climatiques se sont poursuivis et les résultats ont été présentés lors de la réunion des chefs de la sécurité publique et des chefs de service de protection contre les incendies de la région, ainsi qu'au comité consultatif régional sur les changements climatiques. Des renseignements sur les projets miniers proposés dans la région ont été fournis.

Les membres de l'équipe ont présenté les enjeux de santé liés au logement (ex.: moisissures et radon), lors de la conférence régionale sur le logement et de la réunion des directeurs du logement.

La surveillance des virus respiratoires dans les eaux usées s'est poursuivie dans deux communautés sentinelles.

Les spécialistes de la santé environnementale ont répondu à diverses questions (sur les déversements et sur la mauvaise qualité de l'air dans les bâtiments à titre d'exemple) et ont signalé les maladies à déclaration obligatoire (MADO), telles que les taux élevés de plomb ou de mercure dans le sang et ce, à mesure qu'elles se présentaient.

Une seule santé (One Health)

Dans le cadre d'une approche interdisciplinaire qui reconnaît l'interconnexion de la santé humaine, animale et environnementale, la communauté de pratique Une seule santé a été mise en place, avec la participation des responsables régionaux et communautaires de la santé publique, ainsi que les responsables de la sécurité publique. La première phase d'évaluation des besoins a été réalisée au moyen d'une enquête quantitative et de deux consultations visant à mesurer l'intérêt pour une telle approche. Une deuxième phase prévoit une série d'ateliers saisonniers réunissant des experts régionaux afin de renforcer les capacités et de susciter des discussions sur divers sujets.

BUREAU DE LA RECHERCHE

Le mandat du Bureau de la recherche (BR) est d’étudier, d’approuver et de gérer tous les projets de recherche chapeautés par le CCSSSBJ.
Au cours de la dernière année, le BR a travaillé en collaboration avec le Comité de gouvernance de la recherche et le Conseil des aînés de Nishîyû, pour élaborer les principes de recherche Miyupimâtisîun. Ces principes ont été approuvés par le Conseil d’administration et ils définissent la manière dont la recherche, qui incarne les valeurs cries, doit être menée au CCSSSBJ. D’autres éléments du cadre de recherche ont été approuvés cette année, notamment le règlement sur la recherche, ainsi que la politique et la procédure d’examen et d’approbation de la recherche.

Deux nouveaux projets de recherche ont démarré cette année, l’un portant sur les obstacles à l’utilisation de l’hémodialyse à domicile et l’autre évaluant le poids des traumatismes physiques (blessures) dans la région. Tous les projets sont mis en œuvre dans un cadre de recherche collaborative qui favorise l’adoption de processus de recherche inclusifs. L’équipe s’est agrandie l’année dernière avec l’ajout de deux postes professionnels soit un spécialiste en procédés administratifs et un agent de planification, de programmation et de recherche.

Nos objectifs pour l’année à venir sont de créer des mécanismes solides permettant de rendre aux communautés les résultats d’études antérieures, de développer un centre de données de recherches pouvant héberger des renseignements et des résultats, et de collaborer avec le Gouvernement de la Nation Crie à la création de son propre institut de recherche.

SANTÉ AU TRAVAIL

Conformément aux différents mandats légaux qui lui sont confiés (AOHS, PHA, AHSS), l'équipe de santé au travail du département de santé publique a pour objectif de protéger la santé des travailleurs. Elle travaille en étroite collaboration avec ses partenaires institutionnels pour aider les milieux de travail à remplir leurs obligations en matière de prévention des accidents au travail.

L'approche préventive s'effectue par le biais de visites sur les lieux de travail au cours desquelles des informations sont recueillies, les risques pour la santé sont évalués et des interventions de santé publique, telles que le suivi médical, sont mises en œuvre. Ce type d'approche permet d'éliminer ou de contrôler les risques pour la santé sur le lieu de travail.

L'équipe de santé au travail est également chargée de protéger les travailleuses enceintes et allaitantes par le biais du programme « Pour une maternité sans risque » (FSME). L'application de ce programme dans la région nécessite une adaptation contextuelle et une sensibilisation importante, notamment en contactant les travailleuses individuellement. Enfin, des protocoles provinciaux sont en cours de déploiement à la demande de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

L'expansion des projets miniers dans notre région nécessite la mise en place de structures solides pour nous permettre de répondre efficacement aux demandes de ces entreprises partenaires.

En plus de collaborer avec l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) pour la mise en place d'un programme de surveillance spécifique aux travailleurs miniers, l'équipe travaille avec d'autres bassins miniers au Québec, afin de bénéficier de leur expertise.

Bientôt, la santé au travail connaîtra un développement majeur qui se traduira par une nouvelle loi, la Loi visant à moderniser le régime de santé et de sécurité au travail. L'équipe travaille en partenariat avec les entreprises de la région, afin de s'assurer que tous les éléments sont en place pour l'application de cette loi, qui transfère notamment la responsabilité des plans de prévention aux employeurs.

ᓂᔒᔫ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ

NISHÎYÛ MIYUPIMÂTISÎUN

4

ᐆ ᓂᔒᔫ ᒁᔅᒌᔂᒥᑳᐦᒡ ᐊᓂᔮᔫ ᐙᔅᑮᐦᒡ ᑳ ᐃᔥ ᐄᔮᑦ ᑭᔮ ᑳ ᐄᔥ ᒋᔅᒑᔨᑖᐦᒃ ᐄᔨᔨᐅ/ ᐄᓅᐐᔨᒡ ᐱᒫᑎᓰᐐᓂᔫ ᐋᔫᐧᐃᒄ ᐙ ᐄᔥ ᑭᓂᐙᐦᐱᑕᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᐋᐙᓂᒋ ᐄᔮᐲᐦᑎᓯᔅᑖᒡ ᐋᐱᑎᓰᐐᓂᔫ᙮ ᐄᔨᔨᐄᑖᐦᐄᑎᒧᐐᓐ ᔮᔨᑖ ᒑ ᒋ ᐋᐱᑎᐦᒡ ᐋ ᐐᐦᐐᒋᐦᐋᑳᓄᐐᔨᒡ ᒥᓯᐙ ᐄᔨᔨᐅᐐᔨᒡ᙮ ᐋᑰᐦᑦ ᑭᔮ ᐊᔅᑎᐲᐦᒡ ᒋᓵᔫᐐᔨᒡ ᐅᒋᒫᑳᓇᐦᒡ᙮ ᐋᑰᐦᑦ ᐙᐄᔔᑖᐦᒡ ᓃᑐᐦᑰᔨᓐ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐ ᑭᔮ ᒑ ᒋᔅᑎᓈᔅᑖᐦᒡ ᒥᓯᐙ ᒑᒁᓐ ᑭᔮ ᒥᓯᐙ ᐋᐙᓐ ᒑ ᒋ ᒥᔽᐱᑎᓰᑦ ᐋ ᐐᒋᐦᐋᑳᓅᐐᔨᒡ ᐋᐙᓂᒌ᙮

û nishîyû kwâschîshwâmikâhch aniyâyû wâskîhch kâ ish îyât kiyâ kâ îsh chischâyitâhk îyiyiu/ înûwîyich pimâtisîwîniyû âyuwikw wâ îsh kiniwâhpitahch anichî âwânichi îyapîhtisîstâch âpitisîwîniyû. îyiyîitâhîtimuwîn yâyitâ châ chi âpitihch â wîhwîchihâkânuwîyich misiwâ îyiyiuwîyich. âkûht kiyâ astipîhch chisâyûwîyich uchimâkânahch. âkûht wâîshûtâhch nîtuhkûyin âpitisîwîn kiyâ châ chistinâstâhch misiwâ châkwân kiyâ misiwâ âwân châ chi miywâpitisît â wîchihâkanûwîyich âwânichî.

Nishîyû fait référence aux moeurs traditionnelles des peuples Eeyou et Eenou. Notre vision est Âpîmûdîhehkûd pîmâdîsîwînîû Kîyah a achîsachînûtîhehkûd (réaliser le miyupimâtisîun à l’aide des enseignements ancestraux). La Direction Nishîyû Miyupimâtisîun s’assure que les services du CCSSSBJ tiennent compte des connaissances et des valeurs cries.

SOMMAIRE

Lisa Petagumskum

DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE

C’est à nouveau le moment de faire un retour sur les réalisations de la dernière année fiscale et sur les défis posés par la mise en place des différents plans concernant les méthodes de guérison traditionnelles. À de nombreuses reprises, nous avons dû nous adapter à la réalité et les déployer dans un délai très court. Cette année a été encore plus intense, en raison de la dense fumée occasionnée par les feux de forêt. Celle-ci assombrissait les journées en milieu d’après-midi dans ma communauté.

La majeure partie d’Eeyou Istchee ayant été soumise à des interdictions de feu à ciel ouvert pendant la majeure partie de l’été, très peu d’activités ont pu se dérouler comme prévu selon notre calendrier. Malgré cette limitation, le nombre d’activités est passé de 88 à 135 l’année dernière, ce qui témoigne de l’amélioration grandissante de l’accès à nos services. En l’espace de six mois, le nombre total de participants aux activités de Nishîyû est passé de 1513 à 4189.

En termes d’assurance qualité, nous continuons d’encourager et de soutenir la conscience de soi et la guérison personnelle de nos employés, grâce à l’accès aux activités que nous mettons nous-même en place. Ceux-ci sont en effet invités à la plupart de nos activités lorsqu’ils ne sont pas occupés à organiser et coordonner des activités dans leurs communautés respectives.

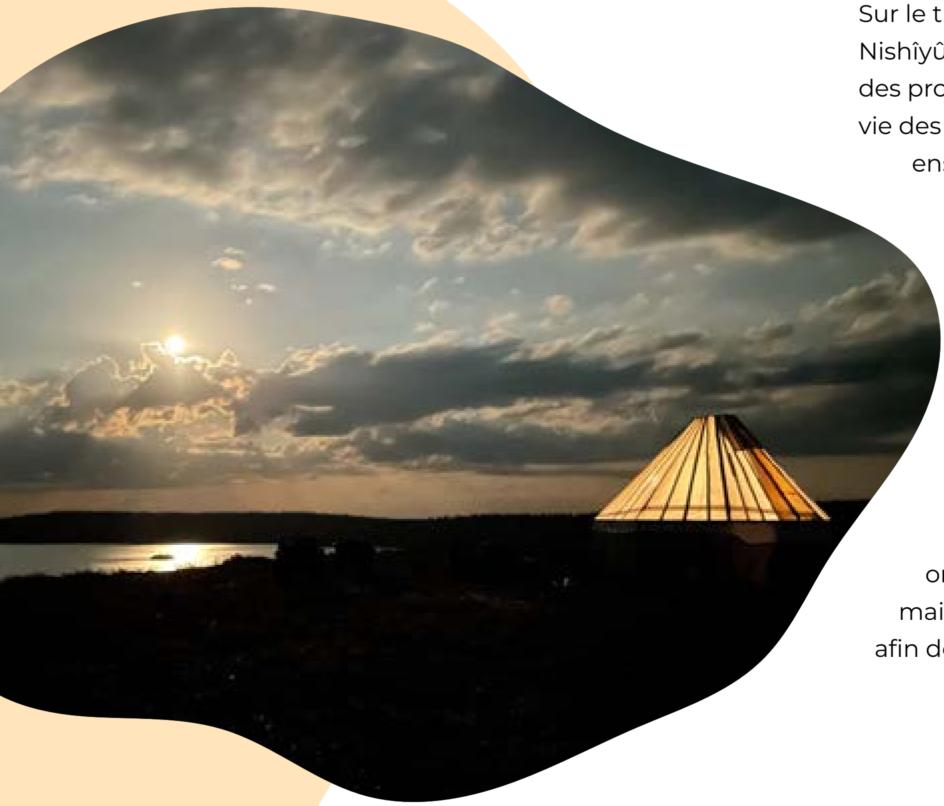
Le développement et le déploiement de services de guérison traditionnels sur le territoire sont restés au cœur de nos préoccupations. La demande en matière de services de soutien avec nos conseillers en guérison traditionnelle étant difficile à satisfaire, une planification a donc été mise en place. Notre personnel administratif, nos agents de planification, nos travailleurs de première ligne et notre équipe de direction constituent le noyau de tout ce que nous avons pu réaliser cette année.

Dans l’esprit de la mise en œuvre continue et de la promotion de la culture Eeyou, nous nous efforcerons d’amplifier l’accès aux méthodes de guérison traditionnelles et millénaires.

ᓂᔒᔫ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ

NISHÎYÛ MIYUPIMÂTISÎUN

La mission de la Direction Nishîyû Miyupimâtisîun est de promouvoir la santé, la guérison et le bien-être dans Eeyou Istchee d'un point de vue holistique en tenant compte du bien-être physique, émotionnel, mental, spirituel, environnemental, social et culturel, ainsi que les approches de transmission des connaissances traditionnelles aux membres de la Nation crie. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mission du CCSSSBJ : « Les personnes, les familles et les communautés s'efforcent d'atteindre miyupimâtisîun, qui reflète nishîyû ».



Notre équipe s'engage à transformer le mode de vie, la santé et le bien-être des personnes, des familles et des communautés cries en s'inspirant des connaissances traditionnelles et de la culture, pour le miyupimâtisîun (bien-être) de la Nation Eeyou. Elle est responsable de la guérison traditionnelle et des programmes basés en territoire et soutient l'adaptation culturelle des autres programmes et services de l'organisation.

Sur le thème de la solidarité sociale, La Direction Nishîyû Miyupimâtisîun a mené ou soutenu des projets qui ont contribué à améliorer la vie des membres de la communauté par des enseignements, des formations et un soutien culturel en temps de crise. La collaboration et l'entraide lors des évacuations en raison des feux de forêt dans Eeyou Istchee en est un bel exemple. L'équipe s'est concentrée sur les besoins des membres de la communauté, de concert avec d'autres parties prenantes, et a contribué à assurer leur bien-être. Des projets et des événements ont été suspendus pendant les mois de mai, juin et une partie du mois de juillet, afin de soutenir les évacuations.

ᓂᔒᔫ ᒦᓂᐙᒋᐦᐄᑯᓰᐎᓐ

NISHÎYÛ MÎNIWÂCHIHÎKUSÎWIN
(anciennement nommé Services et programmes complémentaires)

Parmi nos objectifs, celui de s'assurer que les futurs projets et services seront offerts selon les normes et les approches qui tiennent compte des traumatismes est une priorité. Nous offrons une formation complète, destinées aux travailleurs sociaux, aux thérapeutes et aux autres professions en relation d'aide. Celle-ci permet également de s'assurer que les gestionnaires, les guérisseurs traditionnels et les travailleurs de première ligne de Nishîyû continuent à fournir un soutien, des programmes et des services en tenant compte des traumatismes. Le Programme de certificat en résolution de conflits (PCRC) est inspiré de la formation sur le Développement des compétences par le biais de la résolution informelle des conflits conçue pour le Gouvernement de la Nation crie il y a 12 ans et avec la collaboration continue du département de la Justice et des Services correctionnels. Les participants améliorent leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités à mener à terme des processus informels de résolution des conflits comme la médiation communautaire, les cercles de médiation et guérison, le dialogue communautaire, la facilitation des processus de groupe et les interventions de conciliation individuelles. Tous les membres de l'équipe qui ont suivi les deux formations les ont trouvées bénéfiques et ont estimé qu'elles amélioreraient leur efficacité.

FORMATIONS	# D'EMPLOYÉS DE L'ÉQUIPE NISHÎYÛ AYANT SUIVI LES FORMATIONS	COMMENTAIRES
Programme de focalisation et de lutte contre le stress post-traumatique basé sur la culture autochtone	17 employés 10 guérisseurs traditionnels/gardiens du savoir *(module 2 en cours)*	« Nous avons tous subi des traumatismes que nous devons commencer par guérir pour pouvoir offrir des services de qualité aux autres. »
Formation sur les traumatismes complexes chez les autochtones et les compétence centrées sur le partenariat – formation du formateur	5 employés *(en cours, se terminant en août 2024)*	« Cette formation m'a appris la compassion, la résilience et la guérison. Comprendre les traumatismes et leur impact nous permet de créer des espaces plus sécuritaires et de favoriser les liens. »
Programme de certificat en résolution de conflits	9 employés *(en cours, se terminant en juin 2024)*	« Ce programme m'a appris que la médiation consiste à faire confiance aux personnes concernées et au déroulement du processus, à créer des espaces sécuritaires et à faire preuve d'écoute et d'empathie. »

TOTAL: 41 PARTICIPANTS

En plus des formations suivies en cours d'année, l'équipe a poursuivi son travail sur la guérison traditionnelle en territoire (Wâpimâusuwin), la médecine traditionnelle (Utinâusuwin) et les demandes des membres des communautés concernant ces types de services. Le tableau ci-dessous illustre le nombre d'activités réalisées et le nombre de participants. Les activités culturelles comprenaient des quêtes de vision (jeûne cérémoniel), une cérémonie de la peau de caribou et une randonnée en raquettes, un cours de fabrication de médicaments traditionnels pour les jeunes, des rassemblements de guérison et bien plus encore.

NISHÎYÛ MÎNIWÂCHIHÎKUSÎWIN Services et programmes gratuits et développement communautaire	Nombre D'ACTIVITIÉS	Nombre de PARTICIPANTS
Basé en territoire	10	188
Guérison traditionnelle	51	863
Médecine traditionnelle	25	76
Rassemblement des connaissances traditionnelles*	21	1977
Wâpimâusuwin/Utinâusuwin	13	85
En communauté *	15	1000
Total	**135**	**4189**

**Les chiffres comprennent les rassemblements sur les connaissances traditionnelles et les activités en communauté.*

Le groupe de concertation familiale (GCF), recommandé par l'équipe de la Direction de la protection de la jeunesse, réunit les familles dans le but prendre des décisions dans le meilleur intérêt des enfants. Au cours de cet exercice, nous avons recruté neuf travailleurs communautaires et un agent de planification, de programmation et de recherche afin de soutenir les GCF. Il est essentiel que les travailleurs communautaires reçoivent la même formation que les intervenants de Nishîyû afin de mieux soutenir les familles en crise. Tous les membres du GCF seront formés en 2024, plus spécifiquement sur la façon de sensibiliser les familles à ce processus. Nous avons été en mesure d'affecter 12 membres de l'équipe pour soutenir les familles d'Eeyou Istchee.

« La sécurisation culturelle consiste non seulement à découvrir une autre culture, mais également à s'interroger sur soi-même, sur l'idée que l'on se fait de sa propre culture et sur l'influence de ce point de vue sur sa perception des autres. » Le but de la sécurisation culturelle est d'harmoniser tous les services du CCSSSBJ avec les valeurs et les réalités culturelles des Cris. Ce processus est soutenu par des partenaires clés (aînés, infirmières en santé mentale et par d'autres agents de planification, de programmation et de recherche de la santé publique).

Collaboration avec les partenaires du CCSSSBJ

- → Santé publique
- → Groupe de travail sur la sécurisation culturelle du CMDP
- → Sous-comité de la pratique clinique de la DSPAQ
- → CMC de Chisasibi
- → Physiothérapeute
- → Comité directeur d'urgence (WESC)
- → et autres…

Collaboration provinciale

- → Groupe de travail sur la sécurisation culturelle chez les Autochtones du CIUSSS
- → Communauté de pratique en sécurisation culturelle (CPSC)
- → Université McGill

FORMATION SUR LA SÉCURITÉ CULTURELLE	Durée	Participants
Introduction à la formation sur la sécurisation culturelle de base	4 heures (en personne)	73
Introduction à la formation sur la sécurisation culturelle de base	4 heures (en ligne)	303
Niveau 1 de la formation sur la sécurisation culturelle	1 journée complète (en personne)	40
Niveau 2 de la formation sur la sécurisation culturelle	2 journées complètes (en personne)	Reporté
La formation a rassemblé des participants issus des secteurs suivants : la DRH, les employés des CMC, les équipes de sages-femmes, les infirmières avec des rôles élargis, le personnel infirmier, les professionnels et les consultants externes travaillant avec le CCSSSBJ.		
Formation annuelle du personnel infirmier 2023 – Montréal	2 semaines de soutien à divers ateliers sur les connaissances et les perspectives cries	Plus de 200
Nombre total de participants		**616**

Rétroaction des stagiaires!

« J'ai aimé le fait que cela montre une réalité frappante des différences culturelles et de leur impact sur la vie des gens. »

« Être plus conscient de la réalité de la population et être plus à l'écoute. »

« Être plus conscient de la façon dont j'interagis avec les patients. »

Faits saillants

Nishîyû souhaite accueillir chaleureusement les 17 nouveaux membres de son équipe :

- **Coordonnatrice des communautés de l'intérieur:** Judy Nakogee;
- **Techniciennes en administration :** Heather Shem et Frances Abraham;
- **Agentes de planification, de programmation et de recherche:** Jeraldine Coon et Yionna Wesley;
- **Intervenants communautaires en concertation familiale :** Beatrice Gunner, April Matthew, Claudine Matches, Margaret Louttit, Audrey George, Victoria Moar, Jane Kistabish, Diana Cheezo, Jessica Bobbish et Henry Dixon;
- **Intervenants communautaires en TDA:** Christopher Iserhoff et Jessica Bobbish.

17

Nouveaux membres de l'équipe

150

Participants aux ateliers

10

Conseillers traditionnels

Rassemblement des Comités Miyupimâtisîun à Montréal

Des retraites de guérison pour les femmes et les hommes ont eu lieu dans les communautés de Whapmagoostui et de Mistissini pendant la semaine du 25 au 29 mars 2024. Lors de ces deux événements, environ 150 membres des communautés ont participé à divers ateliers et à des cérémonies. La Grande cheffe Mandy Gull-Masty a participé à un déjeuner avec les participants lors de la dernière journée de la retraite des femmes. Le chanteur et artiste innu David Hart a été invité à la retraite des hommes à Whapmagoostui. Les cercles de partage, les sessions individuelles de conseils, les bains de cèdre, la réflexologie, la massothérapie et la cérémonie de la hutte de sudation font partie des activités proposées aux membres de la communauté.

Une formation destinée aux partenaires des comités Miyupimâtisîun a eu lieu en février 2024 à Montréal et avait pour but de soutenir les participants dans le cadre de l'élaboration de leurs plans d'action. Le tout était organisé en collaboration avec le Gouvernement de la Nation crie. Des représentants de la Commission scolaire crie, des Forces de police Eeyou-Eenou, du Gouvernement de la Nation crie et d'autres parties prenantes figuraient parmi les 60 participants.

Cette année a été la première avec une équipe complète de dix conseillers traditionnels, comme le montrent les statistiques du service (page 70). La demande pour les approches traditionnelles de guérison ne cesse d'augmenter. Nous tenons également à exprimer notre sincère gratitude pour tout le soutien que nos conseillers en guérison traditionnelle ont apporté à notre nation. Nous nous souvenons également du travail de feu Bobby Neacappo qui a touché de nombreuses vies grâce à son travail et qui nous manque beaucoup.

ᓂᑐᐦᑯᔨᐣ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐᐦ ᑭᔮ ᐋᐄᔥ ᐋᐱᑎᓰᔅᑖᑲᓄᐑᔨᒡ

nituhkuyin âpitisîwînh kiyâ âîsh âpitisîstâkanuwiyich

AFFAIRES ET SERVICES MÉDICAUX

5

ᐊᓐ ᓂᑐᐦᑯᐃᓐ ᐋᐸᑎᓰᐎᓐᐦ ᑲᔦ ᐑᒋᐦᐄᐍᐎᓐᐦ ᑳ ᐋᐸᑎᓰᔥᑕᐦᒃ ᐁᐅᒄ ᓂᔮᓈᑲᒋᐦᑖᑦ ᑯᐃᔅᒄ ᒉᒌᔑ ᐑᒋᐦᐋᑦ ᑐᐦᑯᐃᓐᐦ ᐊᐍᔫᐦ, ᑲᔦ ᓅᑖᐱᑌᓲ ᑲᔦ ᓂᑐᐦᑯᐃᓐᐦ ᑳᐹᐦᐸᒋᔥᑎᓇᐦᒁᐤ ᑲᔦ ᐊᓂᒌ ᑯᑕᑲᒡ ᒧᐍᐦᒡ ᑳ ᔖᐹᐦᐸᐦᒉᔨᒡ ᑳ ᐄᑖᐸᑎᓯᔨᒡ᙮ ᑳ ᓃᑳᓂᔥᑳᐦᒃ ᓂᑐᐦᑯᐃᓐ ᐋᐸᑎᓰᐎᓐᐦ ᐄᓯᓂᐦᑳᑖᑲᓄ ᑲᔦ ᐆ ᐋᐸᑎᓰᓲ ᐁᐅᒄ ᐁ ᐄᑖᐸᑎᓱᑦ ᑲᔦ ᐁ ᓇᓈᑲᒋᐦᑖᑦ ᔮᐃᑌᐃ ᒉᒌ ᐑᒋᐦᐄᑯᑦ ᐊᐍᓐ ᑖᓐ ᐹ ᐃᔑ ᐑᒋᐦᐋᑲᓅ, ᑲᔦ ᒥᔫᐸᔨᐦᑖᐤ ᓯᔅᒋᑰᒡ ᐁ ᐋᐦᒁᒋᐸᔨᔨᒡ ᒉᒁᔫ ᑲᔦ ᔮᐃᑌᐃ ᒉᒌ ᐃᔅᐸᔨᐦᐋᑲᓅᑦ ᐋᐦᑯᓰᐅᐄᓅ ᐋᐦᑯᓰᐅᑲᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᑌ ᒉ ᐑᒋᐦᐋᑲᓅᑦ᙮

an nituhkuin âpatisîwinh kaye wîchihîwewinh kâ âpatisîshtahk eukw niyânâkachihtât kuiskw chechîshi wîchihât tuhkuinh aweyûh, kaye nûtâpitesû kaye nituhkuinh kâpâhpachishtinahkwâu kaye anichî kutakach muwehch kâ shâpwâpahcheyich kâ îtâpatisiyich. kâ nîkânishkahk nituhkuin âpatisîwinh îsinihkâtâkanu kaye û âpatisîsû eukw e îtâpatisut kaye e nanâkachihtât yâitei chechî wîchihîkut awen tân pâ ishi wîchihâkanû, kaye miyûpayihtâu sischikûch e âhkwâchipayiyich chekwâyû kaye yâitei chechî ispayihâkanût âhkusîuînû âhkusîukamikuhch anite che wîchihâkanût.

La Direction des affaires et services médicaux veille à la qualité et à l'accès aux soins de santé offerts par les médecins, les spécialistes, les dentistes, les pharmaciens et les autres professionnels (archives, laboratoire, imagerie). Également appelée Direction des services professionnels, son rôle est aussi d'assurer l'efficacité des parcours de soins, la coordination des urgences médicales et tous les transferts entre hôpitaux.

SOMMAIRE

Dr François Prévost
DIRECTEUR

La Direction des affaires et des services médicaux regroupe la médecine, les services spécialisés, la dentisterie et la pharmacie. Cette année encore, nous avons assisté à une augmentation exponentielle des consultations médicales à l'échelle du territoire. Nos neuf cliniques accueillent plus de 20 000 personnes, dont plus de 4000 sont atteintes de diabète. Les feux de forêt de 2023 ont ajouté une charge exceptionnelle sur nos services.

Par conséquent, si nous voulons fournir les meilleurs soins possibles à la population d'Eeyou Istchee, nous devons redoubler d'efforts pour recruter davantage de professionnels et pour optimiser nos ressources.

Rencontre entre Jean-Nicolas Chagnon, directeur adjoint-DAMS et adjoint au médecin (AM), et quelques professionnels du CMC de Chisasibi, en vue d'ouvrir la discussion sur la mise en œuvre du rôle d'AM.

Voici un bref résumé de nos activités:

Adjoints aux médecins

Avec la collaboration du Collège des médecins du Québec et du MSSS, nous optimisons les soins primaires et marquons l'histoire en tant que première organisation de soins de santé au Québec à intégrer un adjoint au médecin dans nos équipes de soins. Nous prévoyons recruter d'autres adjoints au médecin dans les mois à venir.

Sages-femmes

Notre étroite collaboration avec les sages-femmes nous amène à participer fièrement au retour en force des naissances dans Eeyou Istchee.

Dossiers médicaux électroniques (DME)

Une autre étape importante est le déploiement des DME. Entre autres avantages, ils optimiseront la prise de notes et le suivi.

Nouvel Hôpital régional

Nous commençons à planifier le nouvel Hôpital régional en recrutant des spécialistes qui nous permettront d'offrir de nouveaux services médicaux et dentaires sur le territoire. L'objectif à long terme est de réduire le nombre de consultations en dehors du territoire (plus de 40 000 l'année dernière).

Nouveau modèle de soins

Parallèlement, nous poursuivons la transition vers le nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun, fondé sur les relations et sur l'accès, dans le but d'offrir d'excellents soins culturellement adaptés. À Chisasibi, le premier site de ce projet, nous obtenons déjà des résultats très encourageants.

Recrutement

En 2023-2024, nous avons recruté six nouveaux médecins à temps plein et deux spécialistes. De nouveaux pharmaciens et dentistes ont également rejoint nos équipes. De plus, nous avons accueilli près de 100 étudiants universitaires en tant que stagiaires. Nous espérons les voir revenir!

Objectifs pour 2024-2025

- L'amélioration de l'accès, la qualité des soins et l'innovation sont au cœur de nos priorités;
- Recruter davantage de professionnels, en fonction des besoins de la population;
- Améliorer la télémédecine et la télépharmacie;
- Poursuivre la transition vers le Miyupimâtisîun, notre nouveau modèle de soins;
- Optimiser les soins primaires, les services spécialisés et les corridors de soins;
- Collaborer au développement du pavillon de ressourcement et de la médecine traditionnelle crie;
- Améliorer les services de santé mentale, les mesures d'urgence et l'efficacité des évacuations médicales.

Nous remercions sincèrement tous les membres de l'équipe de la Direction des Affaires et des services médicaux et l'ensemble du personnel de soutien! Meegwetch!

SOINS DE FIN DE VIE POUR 2023-2024	Centre hospitalier (courte durée)	CHSLD	Domicile	Maison de soins palliatifs	Total
Soins palliatifs et de fin de vie	11	1	13*	n/a	25
Sédation palliative continue					0
Aide médicale à mourir					0

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

ᐋ ᓅᑖᐱᑖᓲᐧᐋᓇᓅᐧᐃᒡ

â nûtâpitâsûwânanûwich

DENTISTERIE

Le Service de dentisterie a pour mandat d’offrir l’accès à des services dentaires généraux et spécialisés de qualité partout dans Eeyou Istchee.

L’année dernière, le service a embauché deux dentistes permanents à Chisasibi et à Waskaganish, ainsi que deux spécialistes dentaires supplémentaires, un chirurgien maxillo-facial et un denturologiste. Nous avons formé sept nouvelles assistantes dentaires.

La clinique dentaire de Waswanipi a été fermée pendant de nombreux mois en raison d’une importante inondation dans le CMC. Enfin, les ressources en hygiénistes dentaires ont été réparties et réaffectées entre les services dentaires cliniques (cinq postes) et les services dentaires en santé publique (six postes).

En 2023-2024, les dentistes du service ont prodigué un total de 14 977 heures de soins et ils ont vu 9401 patients, dont 1294 enfants (âgés de 9 ans ou moins). Les hygiénistes dentaires ont vu 558 patients, dont 184 enfants. Le total des activités s’élève à 9959 visites auprès de 4671 patients différents. De plus, 364 autres enfants ont été dirigés en dehors d’Eeyou Istchee, pour obtenir des soins dentaires sous anesthésie générale.

L'équipe continue d'être placée devant plusieurs défis tels que l'absentéisme, les difficultés liées au recrutement d'hygiénistes et l’insatisfaction des professionnels dentaires face aux enjeux d'hébergement. Ceux-ci occasionnent malheureusement des interruptions de services. Le besoin en matière de soutien et de formation supplémentaires est chronique.

Les objectifs pour 2024-2025 sont d’emménager dans la nouvelle clinique dentaire du CMC de Waskaganish, de faire approuver et de mettre en œuvre la politique révisée des services de santé non assurés (SSNA) en matière de soins dentaires, et de terminer l’appel d’offres et la mise en œuvre d’un nouveau logiciel pour le service de soins dentaires.

ᓂᑐᑯᔨᓐ ᐋ ᑭᓂᐙᔨᐦᑎᑰᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐑᒋᒥᔮᐙᓅᐎᒡ

nitukuyin â kiniwâyihtikûch kiyâ â wîchimiyâwânûwich

PHARMACIE

Cette année, le Service de la pharmacie s'est concentré sur trois piliers principaux : les personnes, l'organisation et les partenariats.

Nous avons recruté des pharmaciens à temps plein et à temps partiel, ce qui élargit ainsi notre équipe et apporte diverses compétences. Nous avons accueilli des stagiaires en pharmacie, y compris le premier stagiaire cri pour l'assistance technique en pharmacie de l'Algonquin Careers Academy. Nous avons également renforcé notre équipe avec un coordonnateur administratif opérationnel et un spécialiste des procédés administratifs.

Des réorganisations de pharmacies ont été lancées afin d'offrir des environnements de travail plus adaptés et d'augmenter la sécurité du service. Plusieurs procédures internes ont été mises en place, notamment pour la gestion des stupéfiants et des produits réfrigérés.

Nos liens avec les partenaires ont été considérablement renforcés. Que ce soit entre les pharmacies et leurs dispensaires ou avec d'autres services cliniques, nous nous efforçons d'améliorer la collaboration et les soins aux patients. Enfin, nous avons travaillé plus étroitement avec le département de pharmacie du CUSM qui fait partie de notre corridor de services.

En ce qui concerne les objectifs de l'année dernière, nous avons commencé le projet pilote de distribution de médicaments dans les dispensaires avec l'équipe de Whapmagoostui.

Objectifs 2024-2025

- Développer et intégrer le tout nouveau poste de technicien en pharmacie.
- Implanter un nouveau logiciel de pharmacie d'hôpital.
- Continuer à améliorer les soins pharmaceutiques pour les patients de nos corridors de soins, en collaborant avec nos partenaires de la Direction Wîchihîtuwin et les pharmacies externes.

ᓂᑐᐦᑯᔨᐣ ᒥᓯᓂᐦᐃᑲᐣᐦ

nituhkuyin misinihikanh

ARCHIVES MÉDICALES RÉGIONALES

Au cours de l’exercice 2023-2024, le Service des archives médicales régionales a maintenu ses activités à la Direction Miyupimâtisîun avant de transiter sous notre responsabilité en 2024-2025. Des efforts de recrutement soutenus ont permis d’augmenter le groupe des archivistes médicaux avec une technicienne en documentation et six secrétaires médicales.

Pour la première fois, le CCSSSBJ a réussi à offrir un soutien aux services des archives des neuf communautés. Cette couverture a été réalisée de deux manières : sur le territoire même et par télétravail. Des archivistes médicaux ont ainsi été présents sur le territoire pendant près de 300 jours pour apporter leur soutien.

L’un de nos principaux objectifs est de proposer des processus d'amélioration continue de la qualité pour la gestion de l’information afin de garantir la confidentialité, la qualité, l’accessibilité, la transmission et la conservation des données sur la santé dans Eeyou Istchee. Parmi nos projets, nous collaborons activement aux systèmes de gestion de l’information SIGDU et SICHELD, à Optilab, à Ubick, aux mesures d’urgence et à bien d’autres initiatives.

L’équipe a aussi participé activement à la création du registre central des patients, ce qui signifie que toutes les communautés ont accès à des données fiables sur l’identité des patients. La prochaine phase commencera en 2024-2025. Avec l’aide d’un soutien externe, une évaluation des besoins en matière de numérisation a été réalisée. De plus, nous avons proposé un service de stockage pour trois communautés afin de protéger les documents en cas de catastrophe.

Les objectifs pour l’année à venir sont les suivants : collaborer avec des partenaires a sein de l’organisation pour adopter une structure régionale qui garantit la confidentialité; lancer le projet de numérisation, créer un groupe de travail sur la consignation de l’information dans les formulaires médicaux et poursuivre notre expansion tout en offrant un soutien continu à l’organisation.

ᓂᑐᐦᑯᔨᓐ ᒥᓯᓂᐦᐃᑲᓐᐦ

nituhkuyin misinihikanh

SERVICES SPÉCIALISÉS

Les services spécialisés ont pour mission de faire progresser la prestation des soins de santé sur l'ensemble du territoire grâce à des pratiques de santé innovantes, collaborativess et spécialisées. Cette année, notre engagement envers Eeyou Istchee nous a poussés à renforcer nos partenariats et à étendre notre champ d'action afin d'assurer des soins de qualité supérieure dans toutes les communautés. Nous nous sommes ainsi concentrés sur l'optimisation, la centralisation et la normalisation des processus de gestion et de programmation des rendez-vous. Ces efforts ont permis d'augmenter l'efficacité et d'améliorer considérablement la prestation des services sur l'ensemble du territoire
.

Nouveaux spécialistes

L'année dernière, nous avons eu le plaisir d'agrandir notre équipe avec deux nouveaux spécialistes. Le Dr James Johnston s'est joint à nous en tant que pédiatre, ce qui a considérablement amélioré l'accessibilité aux soins pour les enfants de Waskaganish, de Nemaska et d'Oujé-Bougoumou. Nous avons également accueilli la Dre Catherine Ouellet, une psychiatre dévouée qui apporte une expertise inestimable et qui améliore notre capacité à fournir des services de santé mentale complets à Eastmain, Mistissini et Waskaganish.

Innovations en télémédecine

En collaboration avec le Centre universitaire de santé McGill (CUSM), nous avons lancé avec succès un nouveau service de télémédecine pour une clinique de dermatologie pour les enfants, améliorant ainsi l'accès aux soins spécialisés pour nos plus jeunes patients. De plus, nous travaillons en étroite collaboration avec la Direction Wîchihîtuwin pour organiser des rendez-vous sur le territoire avec des spécialistes principalement basés au CUSM.

Le MSSS a récemment introduit la Plateforme de soins virtuels (PSV), une plateforme à la fine pointe de la technologie dorénavant utilisée pour les évaluations en télédermatologie. Les médecins de famille de toute la région ont obtenu l'accès à cette plateforme, ce qui leur permet de demander des consultations virtuelles et de faciliter les échanges interprofessionnels, en présence ou non du patient.

Centre de répartition des demandes de service (CRDS)

Nous avons entrepris une révision exhaustive avec les CRDS de Chibougamau et d'Abitibi-Témiscamingue pour nous assurer que tous les patients étaient correctement répertoriés et pour confirmer la nécessité de leurs consultations. D'autres spécialistes ont rejoint notre équipe pour passer en revue les nouvelles consultations liées à leurs domaines d'expertise respectifs. Cette initiative garantit l'établissement des bonnes priorités, ce qui permet aux patients d'obtenir un rendez-vous dans des délais appropriés, et que tous les examens nécessaires soient effectués au préalable.

Nos prévisions : la collaboration et les remerciements

Tout au long de l'année, nous avons organisé de nombreuses rencontres avec des partenaires externes afin de développer de nouveaux services et d'améliorer ceux existants. De plus, nous avons réussi à obtenir de nouveaux postes en développement qui joueront un rôle essentiel dans nos perspectives d'expansion.

Les services spécialisés continuent de miser sur l'innovation et la collaboration. Nous ne nous contentons pas d'améliorer les services de soins de santé, nous nous assurerons également que ces derniers sont fondés sur les principes d'égalité et d'accessibilité. Pour l'avenir, nous restons déterminés à renforcer nos communautés et à fournir à chaque personne les soins spécialisés qu'elle mérite.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons à miser sur nos succès, et ce, en recherchant de nouvelles possibilités d'amélioration et d'expansion. Nous nous efforçons de faire en sorte que tous les membres de la communauté reçoivent les soins dont ils ont besoin, quel que soit leur emplacement géographique.

Nous exprimons notre profonde gratitude à notre équipe extraordinaire dont l'engagement sans faille et l'excellence des soins ont été les pierres angulaires de nos succès. Chaque membre a fait preuve d'un grand dévouement, ce qui nous a permis non seulement d'atteindre, mais aussi de dépasser nos objectifs en matière de prestation de services. C'est avec une grande reconnaissance que nous saluons le travail sans relâche et l'engagement de ce qui est véritablement la meilleure équipe.

4804

Nombre d'APSS au CRDS

230

Nombre de conseils numériques

3029

Rendez-vous en télémédecine sur le territoire

147

Visites en personne sur le territoire (cliniques)

5343

Visites en personne sur le territoire (rendez-vous)

ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐ

miyupimâtisîun

6

ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐅᓐᔫ ᑳ
ᒫᒨᐧᐄᐢᑖᐦᒡ ᒥᓯᐧᐋ ᓂᑐᐦᑰᔨᓂᔫ
ᐋᐱᑎᓰᐧᐄᓂᔫ ᑳ ᑭᓂᐧᐋᐱᑖᐦᒡ
ᒥᓰᐧᐋ ᐄᔨᔨᐧᐄᔨᒡ ᐋ
ᐧᐄᐦᐧᐄᒋᐦᐋᑳᓅᐧᐄᔨᒡ ᒑ ᒋ ᒥᔪᐲᐦᐄᔨᒡ
ᐅᐱᒫᑎᓰᐧᐄᓂᐧᐋᒡ᙮

miyupimâtisîunyû kâ mâmûwîstâhch misiwâ nituhkûyiniyû âpitisîwîniyû kâ kiniwâpitâhch misîwâ îyiyiwîyich â wîhwîchihâkânûwîyich châ chi miyupîhîyich upimâtisîwîniwâch.

Miyupimâtisîun est la direction qui fournit la plupart des services de santé et sociaux à nos clients.

SOMMAIRE

Christina Biron
DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE

Les efforts d'intervention déployés durant la dernière année, marquée par une saison de feux de forêt historiques et des pertes dévastatrices sur nos terres, ont incontestablement apporté un nouveau sens à la solidarité sociale. Ces événements ont fait ressortir l'importance d'adopter une approche communautaire, un pilier essentiel pour assurer la sécurité de la population. Dans le cadre de notre mandat, cela s'est traduit par la création de cliniques mobiles, par l'accès à des services pharmaceutiques et par des bilans de santé pour les personnes évacuées, tout en soutenant bien d'autres activités.

Nous sommes persuadés que notre participation aux audiences publiques des états généraux sur le travail social, qui a mené à des recommandations clés, entraîneront des changements significatifs dans le paysage du travail social dans la province et, plus important encore, dans Eeyou Istchee. De plus, nous sommes fiers d'annoncer que la ligne d'assistance régionale Wiichihiiwawin, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, est désormais un service officiel du CCSSSBJ. Bien que la prévention en amont soit une priorité constante, ce service très accessible peut apporter un soutien immédiat, tout en s'inscrivant concrètement dans les réalites de nos communautés.

La réorganisation entourant les soins de santé courants centrés sur la famille, attendue depuis longtemps, continue de se révéler très prometteuse sur le plan de l'approche et la satisfaction des patients. Un solide plan de communication, que nous sommes impatients de diffuser, est en cours de réalisation pour mieux présenter nos projets visant à modifier la prestation des soins de santé dans le territoire.

Compte tenu de l'année dédiée à la solidarité sociale, 1,2 million de dollars ont été alloués à des projets de lutte contre l'itinérance et 1 million de dollars ont été distribués aux CMC pour soutenir des initiatives communautaires de lutte contre les violences familiales.

En conclusion, je tiens à souligner l'engagement et le dévouement de nos équipes régionales et locales qui soutiennent la prestation des services de santé et des services sociaux dans l'ensemble d'Eeyou Istchee!

ᓂᑐᐦᑯᔨᓂᔅᒁᐤ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐᐦ

nituhkuyiniskwâu âpitisîwinh

DSPAQ - SANTÉ

Chloe Nahas
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Nancy Shecapio Blacksmith
DIRECTRICE

La Direction des services professionnels et de l'assurance qualité-volet santé (DSPAQ-Santé) améliore la santé et le bien-être de la population d'Eeyou Istchee en veillant la qualité des soins offerts aux patients et en maintenant la compétence du personnel infirmier de l'organisation, des intervenants communautaires de soins de base, des aides à domicile et des préposés aux bénéficiaires. La Direction est fière d'offrir un environnement sécuritaire d'un point de vue culturel et se voue à offrir une approche holistique pour la santé mentale, spirituelle, émotionnelle et physique.

L'ouverture tant attendue du Centre de formation ispeyimuunikamikw (Espoir) à Waskaganish a eu lieu en mai 2023. Cette installation prend en charge les clients admissibles à l'hémodialyse et qui désirent suivre une formation de cinq à six semaines qui leur permettra de faire leur hémodialyse à la maison. Cette approche novatrice permet aux clients d'être plus indépendants, flexibles et de jouir d'une meilleure qualité de vie. Elle permet aussi d'obtenir de meilleurs résultats cliniques, de renforcer l'engagement et la responsabilisation des patients, et de diminuer le risque d'infections.

L'été 2023 a été marqué par des feux de forêt qui ont entraîné l'évacuation de plusieurs communautés. Notre équipe a fait un travail remarquable en apportant son aide dans les différents sites d'évacuation. Nous avons tiré de nombreux apprentissages en matière de réaction et de préparation aux crises, de soins tenant compte des traumatismes, de compétences et de sensibilités culturelles, de collaboration et de communication interprofessionnelle et enfin, d'engagement communautaire.

Le nombre de clients souffrant de maladies rénales chroniques a augmenté mais nous sommes heureux d'avoir permis à six d'entre eux d'obtenir une greffe de rein au cours de la dernière année. Deux patients provenaient de Chisasibi, un de Waskaganish, un de Whapmagoostui, un de Mistissini et un d'Oujé-Bougoumou. Malheureusement, pour deux d'entre eux, la greffe n'a pas été un succès et ils doivent demeurer sur la liste d'attente pour une transplantation. Enfin, nous avons formé six infirmières novices à l'hémodialyse.

La formation annuelle du personnel infirmier s'est déroulé pendant deux semaines consécutives, entre le 25 septembre et le 6 octobre 2023, à Montréal, accueillant un groupe mixte d'environ 216 infirmières et infirmières auxiliaires de l'ensemble des programmes et services de l'organisation. L'événement a été un succès et a été très apprécié des infirmières pour qui c'était une première expérience, notamment les infirmières auxiliaires. Nous avons jugé opportun d'harmoniser l'offre de formation de sorte à permettre aux participantes d'approfondir leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences, tout en rencontrant de nouvelles collègues et en renouant avec d'anciennes connaissances.

39
Nouvelles candidates formées au rôle élargi

3
Nouvelles infirmières praticiennes

216
Infirmières ayant participé à la rencontre annuelle 2023

6
Transplantation rénale

De plus, 39 nouveaux candidats ont été formés aux soins infirmiers communautaires dans le Nord (formation à un rôle élargi), ce qui représente une augmentation considérable cette année. Cinq formations sont offertes par année et chaque séance compte environ 12 infirmières. Nous avons établi un cadre de compétences pour guider le processus de formation et d'évaluation des compétences. Par ailleurs, nous avons rétabli l'accréditation de la Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC) qui nous permet d'émettre des crédits reconnus par les ordres professionnels pour les formations que nous prodiguons.

Nous avons également accueilli trois infirmières praticiennes à Wemindji, à Waskaganish et à Eastmain, et d'autres seront accueillies sur le territoire au cours du prochain exercice financier. Les infirmières praticiennes dispensent des soins infirmiers avancés aux patients dans divers contextes.

Enfin, nous avons collaboré étroitement avec la Commission scolaire crie et le Cégep John Abbott en vue de planifier le lancement du programme Tremplin en soins infirmiers pour août 2024. Il s'agit d'un programme de préparation aux soins infirmiers qui permet aux étudiants d'acquérir les prérequis (y compris d'autres cours pertinents) qui les préparent à un programme de soins infirmiers régulier. Nous nous réjouissons de cette nouvelle initiative avec nos partenaires.

Je souhaite prendre le temps de féliciter nos conseillères en soins infirmiers, nos infirmières praticiennes, nos directeurs adjoints et notre équipe de soutien administratifs dont l'engagement et le dévouement augmentent le plaisir de travailler. Nous formons une équipe forte et solidaire qui incarne les valeurs du travail d'équipe, de la compassion et de l'excellence. Merci pour votre dévouement, votre professionnalisme et votre engagement continu à l'endroit de nos objectifs communs.

Lancement, le 16 mai 2023, du Centre ispeyimûnikamikw (Espoir). De g. à d.: Nancy Shecapio-Blacksmith, Daniel St-Amour, Bill Jolly, Bertie Wapachee, Mandy Gull-Masty, Samson Weistche.

ᐋ ᒫᒧ ᐧᐃᒋᐦᑖᑭᓄᐧᐃᔨᒡ

â mâmu wichihtâkinuwiyich

DSPAQ – SERVICES PARAMÉDICAUX

Chloe Nahas
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Stéphanie Sicard-Thibodeau
DIRECTRICE

La Direction des services professionnels et de l'assurance qualité-volet services paramédicaux (DSPAQ-paramédicaux) a stabilisé son équipe de gestion avec l'embauche d'une nouvelle directrice et d'un nouveau coordonnateur.

En décembre 2023, tous les postes de l'équipe régionale étaient comblés. Les efforts conjoints de notre conseiller clinique et de l'agent de gestion de personnel nous ont permis de visiter de nombreux salons de l'emploi et congrès de professions paramédicales. Ces initiatives nous ont permis de présenter les perspectives d'emploi au sein de notre organisation.

La couverture des services paramédicaux dans les communautés est assurée par des professionnels locaux, soutenus par les équipes mobiles régionales. Les services régionaux comprennent l'audiologie, l'orthophonie et l'inhalothérapie. De nombreuses équipes locales ont mis en place des initiatives communautaires, souvent avec la participation de professionnels paramédicaux régionaux.

Toutefois, les besoins et les mise à niveaux restent élevés et la couverture globale des disciplines paramédicales est de 70 %. Il reste difficile d'assurer une couverture locale pour l'ergothérapie.

Une série de formations composée de 16 vidéos et d'un jeu-questionnaire a été lancée sur la plateforme ENA pour le renforcement des capacités des professionnels de la réadaptation (moniteurs de réadaptation et moniteurs d'éducation spécialisée).

Ce projet assure également une formation de base pour les nouveaux employés des CJMS.

La formation sur la dysphagie a été élaborée conjointement par les équipes de nutrition, d'ergothérapie et d'orthophonie. Elle a été offerte dans différents contextes, y compris une formation ciblée au foyer pour personnes âgées de Chisasibi. Des outils visuels ont également été élaborés pour aider les cliniciens dans leurs évaluations.

Au cours de l'année écoulée, tous les nutritionnistes ont transféré leurs listes d'attente et leur charge de travail dans les dossiers médicaux électroniques MYLE, ce qui permet d'avoir une meilleure vue d'ensemble des besoins des clients et de planifier la gestion du soutien. Les nutritionnistes ont

354

Nombre total de clients vus du 1er avril 2023 au 19 mars 2024 par l'équipe d'orthophonie pour des évaluations et des suivis

253

Nombre total de clients vus du 1er avril 2023 au 19 mars 2024 par l'équipe d'audiologie pour des évaluations et des suivis

également transféré leurs statistiques dans les dossiers médicaux électroniques. Les équipes d'ergothérapie et de physiothérapie se préparent, pour leur part, à cette transition en 2024. Un ergothérapeute de l'équipe régionale a amorcé le programme de certification de l'Université McGill pour l'évaluation de la conduite automobile qui devrait s'étendre jusqu'à l'été 2025. Cela permettra de combler un manque dans nos services car actuellement, les clients doivent se déplacer et payer des ergothérapeutes privés pour obtenir cette évaluation.

En ce qui concerne la communication améliorée et alternative (CAA), le CCSSSBJ fait maintenant partie du Programme ministériel des aides techniques à la communication (PMATCom). Ainsi, un ensemble d'équipements spécialisés peut être prêté aux orthophonistes et ergothérapeutes de Montréal, ce qui permet aux clients d'avoir plus facilement accès à ces appareils en cas de besoin.

Cette année, les services d'audiologie ont été étendus à d'autres communautés. L'équipe s'est dotée de nouveaux outils pour mener à terme ses évaluations et s'occuper de ses clients. Une nouvelle collaboration avec le Centre de réadaptation de Lethbridge-Layton-Mackay a été mise en place pour fournir des ASA (aides de suppléance à l'audition) aux clients à domicile; il s'agit notamment de systèmes de contrôle de l'environnement comme des voyants clignotants pour les téléphones ou les sonnettes de porte. Les intervenants communautaires en soins de base ont reçu une formation sur la perte de l'audition et sur les appareils auditifs, et quatre étudiants de l'Université de Montréal ont effectué un stage en audiologie à Chisasibi.

La ligne d'assistance pour l'inhalothérapie a été lancée au début de l'année, afin d'offrir un soutien à tous les travailleurs de la santé; elle est actuellement en fonction du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h. L'équipe d'inhalothérapie a également consolidé l'offre de services pour les tests pulmonaires et l'oxymétrie nocturne (qui évalue les besoins en oxygène des patients endormis) dans les neuf communautés et a commencé les visites à domicile pour les clients dépendants de l'oxygène à Chisasibi. Des travaux ont été réalisés pour les patients ayant des problèmes de masque d'appareil de ventilation en pression positive continue et une clinique du sommeil sans rendez-vous à Mistissini a répondu aux besoins de renouvellement du matériel, y compris des services d'ajustement de masque réussis et appréciés.

ᒥᑐᓈᔨᐦᒋᑭᓐ

mitunâyihchikin

DSPAQ – SERVICES PSYCHOSOCIAUX

WÎCHIHÎWÂUWIN

Chloe Nahas
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Jessica Jackson-Clement
DIRECTRICE INTÉRIMAIRE

En l'honneur de l'année de la solidarité sociale, l'équipe de la Direction des services professionnels et de l'assurance qualité (DSPAQ)-volet psychosocial s'est concentrée sur l'autonomisation et sur le renforcement de la résilience des communautés afin d'atteindre Miyupimâtisîun qui reflète Nishîyû. En 2023-2024, notre équipe a poursuivi sa mission avec quatre objectifs clés qui sont en harmonie avec avec les valeurs et la mission des Cris : (1) honorer la qualité des soins; (2) construire des ponts; (3) favoriser la continuation de services; et (4) conjuguer la vision du monde cri avec des principes cliniques.

Pendant cette période, nous nous sommes concentrés sur le renforcement des capacités, l'augmentation du personnel de la ligne d'assistance, le soutien de l'équipe des foyers d'accueil en attendant le transfert à la Protection de la jeunesse, la sensibilisation au bien-être des aînés et l'organisation de retraites pour les proches-aidants d'Eeyou Istchee.

L'équipe chargée du renforcement des capacités a travaillé à l'intégration d'une ressource psychosociale dans le modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun à Chisasibi. Cela a en effet été un moment charnière cette année. La démystification du rôle psychosocial au sein de l'équipe multidisciplinaire et l'intégration de services psychosociaux étendus dans la trajectoire des services figuraient parmi les principales priorités. La qualité des relations et de la collaboration entre les professionnels et les paraprofessionnels au sein de l'équipe de soins favorise sans aucun doute la réussite des interventions psychosociales. Le fait de documenter le processus d'intégration, tout en identifiant les ressources et la formation nécessaires, constitue une étape importante franchie cette année et fournit un cadre pour les phases ultérieures.

Le conseiller pour le bien-être des aînés a un rôle régional et son mandat est guidé par les directives du Ministère. Une politique révisée sur la maltraitance des aînés et des adultes vulnérables a été soumise au MSSS et devrait être déployée en 2024. Celle-ci comprend des activités de sensibilisation, de collaboration, de formation et de promotion du bien-être des aînés. Depuis février 2024, tous les membres du personnel du CCSSSBJ sont invités à suivre la formation Contrer la maltraitance envers les personnes aînées sur la plateforme ENA afin de reconnaître les signes de maltraitance, d'aider à prévenir les préjudices et d'apporter un soutien en cas de maltraitance.

Notre ligne d'assistance régionale Wîchihîwâuwin, ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, est déterminée à offrir du soutien psychosocial immédiat aux communautés, aux travailleurs psychosociaux de première ligne et aux collaborateurs. Créée pendant la pandémie de 2020, la ligne d'assistance a été reconnue en décembre dernier par le conseil d'administration comme un service permanent du CCSSSBJ. Par rapport à l'année dernière, les statistiques montrent une augmentation de 47 % du nombre d'appels. Ce service contribue à alléger la charge de travail des travailleurs de première ligne, puisque 67 % des besoins des appelants sont satisfaits au téléphone. En outre, la ligne d'assistance constitue une autre porte d'entrée pour accéder aux services, puisque 33 % des appelants sont ensuite orientés vers les services appropriés.

TABLEAU A – *Principaux motifs d'appel*

MOTIFS D'APPEL	Nombre D'APPELS
Santé mentale	377
Santé physique	50
Automutilation	275
Violence interpersonnelle	101
Problèmes familiaux	146
Condition de vie/logement	205
Abus de substances	83
Logistique et administration	212

Faits marquants en 2023-2024

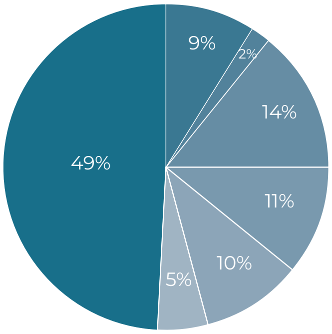
- Réunion des chefs d'équipe à Montréal (20, 21 et 22 février 2024).
- Création de plans d'action psychosociaux avec les équipes psychosociales locales.
- Collaboration avec les CHSLD externes et les lits réservés aux soins de relève pour améliorer la qualité des soins, adaptés à la culture crie (outils de traduction, peintures cries dans les chambres, visites dans la communauté).

À partir de maintenant

L'équipe psychosociale du DSPAQ continuera à se consacrer à la solidarité sociale en travaillant la conscience de soi, en établissant des relations, en ayant une vision commune et en renforçant les capacités.

TABLE B – *POURCENTAGE D'APPELANTS*

Travailleurs psychosociaux de première ligne et collaborateurs



49 %	Autoréférences
9 %	Familles/amis
2 %	Travailleurs psychosociaux pour soutien clinique (jour)
14 %	Autres
11 %	Police
10 %	Infirmière de garde
5 %	Travailleurs psychosiciaux de garde

Soutien offert par l'équipe

CONSEILLERS CLINIQUES
Discussion de cas, gestion de dossiers, procédés et formulaires cliniques, etc.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
Orientation, besoins de formation, plan de développement professionnel, etc.

LIGNE D'ASSISTANCE
Soutien psychosocial 24/7 pour la population et soutien clinique pour les professionnels

APPR
Développement d'outils cliniques, de procédures et planification par un agent de planification, de programmation et de recherche (APPR), etc.

ᒋᓵᓰᐲ ᓂᑐᐦᑯᔨᓂᑭᒥᒄ

chisasibi nituhkuyinikimikw

HÔPITAL RÉGIONAL DE CHISASIBI

Chloe Nahas
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Priscilla Weapenicappo
DIRECTRICE

COORDINATION DES SERVICES INFIRMIERS

Médecine

Depuis la pandémie de COVID-19, l'unité a été contrainte de réduire ses admissions à 16 lits. En raison de la pénurie de personnel infirmier, l'hôpital n'a pas été en mesure d'augmenter sa capacité, ce qui nous a obligés à solliciter une aide extérieure auprès d'agences. Des mesures de réduction des services ont été déployées pendant les périodes critiques.

Stérilisation

Une nouvelle unité de retraitement des dispositifs médicaux (URDM) est en place depuis février 2024.

Urgence

Même s'il y a eu quelques départs au sein du personnel infirmier, la clinique est restée suffisamment stable pour continuer à servir la population en améliorant le flux des patients. Des rénovations sont en cours dans l'unité pour optimiser le poste de soins infirmiers, en plus de la mise en œuvre du Système d'information et de gestion des urgences (SIGDU).

Hémodialyse

L'équipe d'hémodialyse et les patients ont été déplacés à Montréal à deux reprises : 1) en raison des évacuations estivales à cause des feux de forêt, et 2) pendant les rénovations automnales du nouveau système d'eau de Baxter terminé en décembre 2023. Malgré la forte rotation de personnel, l'équipe a pu traiter jusqu'à 24 patients, à l'aide de neuf machines Fresenius.

Clinique ambulatoire

Après avoir opéré avec succès la clinique ambulatoire pendant plus d'un an comme projet pilote, une demande a été faite pour ouvrir trois postes au sein de cette équipe. La clinique continue d'alléger la charge de travail pour les patients externes, en prenant en charge les thérapies par infusion intraveineuse, les analyses sanguines spécialisées et les pansements des plaies complexes. La clinique sera temporairement relocalisée après le début du projet de rénovation du nouveau laboratoire.

Services sociaux

En raison des difficultés liées au recrutement, l'équipe psychosociale a vécu des moments difficiles, n'ayant pu embaucher de nouveaux travailleurs sociaux. Grâce à un noyau de travailleurs communautaires et de l'aide provenant de l'extérieur, l'équipe réussi à maintenir son offre de services.

STATISTIQUES DU CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL DE CHISASIBI	
Admissions	327
Journées d'hospitalisation	4714
Transferts (aux centres de santé)	48
Décès	11
Durée moyenne de séjour en soins aigus (jours)	10,27
Taux d'occupation des lits	71,75 %

SERVICES ADMINISTRATIFS

L'année dernière, trois employés de longue date des services administratifs – un agent de restauration et deux conducteurs de véhicules – ont pris leur retraite. Nous avons donc accueilli de nouveaux employés permanents pour remplacer les retraités.

Pendant les feux de forêt, les services administratifs ont été maintenus afin d'assurer la continuité des services d'urgence. En juin, un code vert a été annoncé et les tâches ont été menées à bien dans un court laps de temps. Nous tenons à remercier les services et le soutien de l'Hôpital régional.

COORDINATION DES SERVICES CLINIQUES

Services cliniques

Le coordonnateur des services cliniques est entré en fonction le 11 décembre pour le laboratoire, la radiologie et les archives.

Laboratoire

L'APPR des examens de biologie médicale délocalisée et l'APPR de l'assurance de la qualité ont maintenant rejoint l'équipe. La nouvelle directrice adjointe du laboratoire est également entrée en fonction. Malgré un taux de rotation élevé, le laboratoire de Chisasibi a effectué près de 395 000 tests au cours de l'année, alors que le laboratoire de Mistissini en a réalisé plus de 160 000. L'équipe travaille avec diligence à la mise en œuvre du Système d'information pour laboratoires (SIL).

Radiologie

Le service de radiologie continue de servir la population de Chisasibi et des communautés environnantes grâce à ses différents services, malgré la difficulté de recruter des professionnels. Néanmoins, notre équipe a effectué 11 459 examens au cours de l'année écoulée en radiographie : Panorex (radiographie panoramique numérique), échographie obstétrique, électrocardiogramme (ECG) et Holter (ECG portable).

Archives

L'équipe des archives poursuit son projet de restructuration dans le but de mieux répondre aux besoins du personnel clinique. Ces efforts seront reconduits l'année prochaine afin de mieux soutenir la gestion des renseignements sur les clients entre les différents services à Chisasibi.

ᒥᔅᑎᓯᓃ

MISTISSINI

CMC

Pôle de Mistissini

Évacuations médicales

173	Urgences
-	Planifiées

Services courants

-	Consultations avec médecin de famille
137	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
-	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
56	Labo
-	Pharmacie

Awash

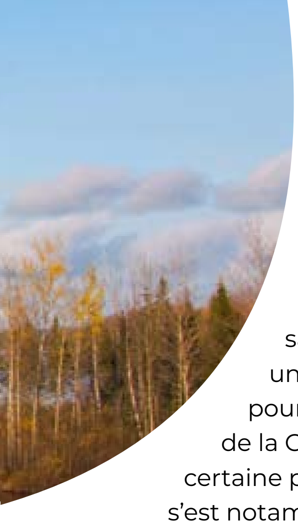
1560	Consultations avec infirmière
705	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
1600	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
-	Consultations avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

-	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
-	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

-	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
-	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
-	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'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
-	Participants au programme du Centre de jour multi service
-	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile



La communauté de Mistissini a vécu une évacuation totale en raison des feux de forêt. La clientèle vulnérable a directement été touchée, sans compter que la situation a été une source de stress et de fatigue pour le personnel. De plus, les grèves de la CSN et de la FIQ ont entraîné une certaine perturbation des services. Le CMC s'est notamment intéressé aux problèmes de toxicomanie et d'itinérance, un phénomène nouveau au sein de la communauté.

E. Virginia Wabano
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Roberta Petawabano
DIRECTRICE LOCALE MISTISSINI

Awash a pris en charge l'accouchement de 70 bébés l'année dernière, dont deux nés au Saguenay pendant les évacuations. Le personnel infirmier a effectué 1560 consultations, les représentants de premiers soins communautaires 1600 et les médecins 705. L'équipe a réorganisé le personnel infirmier, en plus d'avoir ajouté une assistante sociale et un ergothérapeute. Lors des feux de forêt, des mesures ont été prises pour assurer la prise en charge des femmes enceintes, en raison des risques liés à l'exposition à la fumée et au stress. L'équipe s'est efforcée de rattraper le retard de vaccination causé par la COVID-19, la pénurie d'infirmières et les feux. Les activités organisées par la nutritionniste et l'intervenant communautaire de soins de base (ICSB) ont permis de promouvoir un mode de vie sain, souvent en partenariat avec d'autres entités locales.

L'équipe Uschinîchisû, dotée d'un personnel complet, compte trois infirmières, une personne responsable des soins infirmiers en milieu scolaire et une ASI. La nouvelle pharmacie du service a facilité les interventions de soins infirmiers. Les nouveaux postes d'infirmières et ICSB assurent un suivi continu par le même personnel. Une clinique mobile pour les jeunes a été lancée de 16 h à 20 h tous les jeudis, avec des activités, des consultations, des traitements et des dépistages offerts sur demande. Nous avons aussi tenu des kiosques d'information sur différents sujets (ITSS, nutrition, médias sociaux et violence domestique) tous les jeudis et lors d'événements destinés aux jeunes. La nutritionniste a tenu une classe de cuisine à l'intention des jeunes. L'équipe a également travaillé en étroite collaboration avec le Centre de réadaptation des adolescents afin de faciliter l'accès aux services du CMC.

L'équipe de Chishâyiyû a connu des changements au sein de son personnel infirmier à cause de départs à la retraite, de mouvements internes et de démissions. De nouvelles infirmières sont encore en cours d'embauche. Le personnel a également été touché par des congés médicaux et des actions syndicales, et la rotation du personnel a ralenti les équipes du laboratoire et des services sociaux. La cuisine du CJMS reste fermée, de sorte que les repas à domicile ne peuvent pas être fournis; de plus, il n'y a pas de véhicule régulièrement disponible pour les participants du CJMS. L'équipe de soins à domicile s'occupe de cas de plus en plus complexes, les cas aux soins palliatifs étant en augmentation.

L'équipe administrative continue de soutenir les activités du CMC.

« Nous essayons de travailler davantage avec la communauté et de renforcer les relations en matière de santé publique, explique Roberta Petawabano, directrice locale. Plutôt que d'être réactifs, nous voulons nous concentrer sur la prévention et nous assurer de communiquer et d'être orientés vers l'action, non seulement en tant que CMC, mais aussi en tant que communauté. »

ᐙᔅᐙᓂᐲ

WASWANIPI

CMC

Pôle de Mistissini

Évacuations médicales

117	Urgences
4594	Planifiées

Services courants

455	Consultations avec médecin de famille
129	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
565	Consultations avec autre spécialiste
5603	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
4399	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
-	Labo
-	Pharmacie

Awash

258	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
593	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
494	Consultations avec un travailleur communautaire
25	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

-	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
117	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
24	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
52	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

553	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
118	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
136	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
273	Consultations avec travailleur communautaire
344	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
741	Nombre de visites à domicile
805	Participants au programme du Centre de jour multi service
805	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Les personnes vulnérables de Waswanipi ont été évacuées lors des feux de forêt de l'été dernier et une inondation dans le sous-sol du CMC a endommagé les génératrices, ce qui a conduit l'ensemble du personnel à s'installer temporairement dans les nouvelles installations d'Ashûken. Mais même en faisant face à des crises et à des pénuries de personnel, en particulier dans les services sociaux et les soins infirmiers, le CMC a maintenu ses services et organisé de nombreux événements communautaires.

E. Virginia Wabano
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Eleanor Gull
DIRECTRICE LOCALE WASWANIPI

Cette année, les équipes Awash et Uschinîchisû se sont concentrées sur le renforcement des programmes spécialisés pour soutenir les jeunes à risque. Le soutien aux équipes médicales a également été augmenté et en janvier, l'équipe a été enrichie par l'ajout d'un nouveau coordonnateur, une infirmière Awash et, un intervenant communautaire responsable de l'accueil.

Nous avons amélioré notre système de gestion des cas psychosociaux et poursuivons actuellement la collecte de données pour optimiser la gestion des ressources face à l'augmentation du nombre de cas. De plus, un membre de l'équipe a reçu une formation adéquate sur les meilleures pratiques en prévention du suicide, ce qui constitue un atout majeur pour notre équipe et un soutien précieux pour nos bénéficiaires.

L'équipe de Chishâyiyû a été particulièrement active, notamment les ICSB dans la coordination de divers programmes communautaires. Parmi leurs initiatives figurent le programme Hiver actif, la Semaine sans tabac, les formations sur la trousse de forêt, la Semaine de sensibilisation à la toxicomanie, les activités liées au diabète, ainsi que les défis de la marche du printemps. Ils ont également fourni un soutien aux clients et aux infirmières Awash selon les besoins. Le physiothérapeute a mis en place une séance régulière sans rendez-vous tandis que l'ergothérapeute et le physiothérapeute ont également organisé des cours d'aquagym. Malgré tout, les activités du Centre de jour multi-services (CJMS) ont connu une baisse de participation. Cette année, l'équipe s'est agrandie par l'ajout de nouveaux employés, dont un cuisinier, un psychoéducateur, un ergothérapeute, un nutritionniste et un moniteur de réadaptation au CJMS de même qu'aux soins à domicile.

« Je tiens à féliciter mon équipe. Elle a su se mobiliser rapidement, lors des évacuations liées aux feux de forêt et lors des inondations, explique Eleanor Gull, directrice locale. Nous avons organisé des événements d'appréciation du personnel pour le remercier de sa résilience, de son adaptabilité et de sa détermination. »

L'équipe des services courants a également crée des installations d'urgence temporaires en réponse à l'inondation du CMC, à deux évacuations et à l'incendie d'une cuisine du CJMS. L'intégration du logiciel MYLE a eu des impacts significatifs sur l'équipe clinique. Le CMC travaille en collaboration avec le directeur des affaires et services médicaux afin d'élargir les services spécialisés. Un technicien en pharmacie expérimenté a participé à l'optimisation de l'espace pour améliorer le flux de travail. L'équipe de la dentisterie envisage l'option de former davantage de travailleurs sur appel dans le cadre du programme d'assistant dentaire.

Après l'inondation, l'équipe administrative a coordonné le déménagement du CMC au CJMS effectuant des travaux de rénovation qui sont encore en cours et durant lesquels huit logements temporaires ont été peinturés et meublés. Trois employés ont été recrutés pour assurer la sécurité les soirs et les fins de semaine, tandis que deux autres ont été affectés aux projets des archives, du registre central des patients et le système MYLE. La charge de travail de l'équipe Wîchihîtuwin s'est stabilisée en ajoutant un deuxième poste. Des efforts sont en cours pour optimiser l'utilisation des chauffeurs et des véhicules réduisant ainsi la dépendance aux taxis. Nous continuons de pleurer la perte d'un de nos chauffeurs décédés en service en mars 2024.

ᐅᒉᐹᑯᒨ

OUJÉ-BOUGOUMOU

CMC

Pôle de Mistissini

Évacuations médicales

-	Urgences
86	Planifiées

Services courants

662	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
3821	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
2269	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
455	Labo
-	Pharmacie

Awash

395	Consultations avec infirmière
20	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
198	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
4	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
-	Consultations avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

124	Consultations avec infirmière
60	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
30	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
7	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
-	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
37	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

302	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
208	Consultations avec une infirmière en santé mentale
95	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
143	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
154	Consultations avec travailleur communautaire
38	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
-	Nombre de visites à domicile
363	Participants au programme du Centre de jour multi service
981	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Au cours de l’année, le CMC a connu des changements significatifs au sein de sa direction. En juin dernier, Rebecca Simard a été nommée coordonnatrice des services courants de Chishâyiyû, et Shirley Matoush assure depuis mars le poste de coordonnatrice de l’administration. De plus, au sein des équipes Awash/Uschinîchisû, Janie Wapachee a pris un congé d’un an en tant que coordonnatrice et Mary Sgro a été désignée pour la remplacer.

E. Virginia Wabano
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Louise Wapachee
DIRECTRICE LOCALE OUJÉ-BOUGOUMOU

En août, un contrat de partenariat visant à garantir la collaboration entre les entités locales a été signé afin de mieux répondre aux besoins de la communauté, soutenant ainsi sa prospérité.

Malgré une pénurie de personnel, le CMC a continué à assurer ses services. Le remplacement des postes laissés vacants par trois infirmières en congé de maternité a posé des défis qui ont mené à l’embauche d’infirmières intérimaires pour compenser cette absence.

En juin, la communauté a été entièrement évacuée en raison des feux de forêt. Grâce à des services régionaux et à la collaboration efficace avec les partenaires, l’évacuation s’est déroulée sans encombre et tous les besoins de la communauté ont été entièrement satisfaits.

Au sein des équipes Awash/Uschinîchisû, les programmes, tels que les cours prénataux et le programme Cercle des amis pour les enfants, ont été maintenus sans interruption. Un nouveau ICSB a été recruté et un nouveau programme de six semaines pour les jeunes souffrant d’anxiété a été lancé. La mise en place réussie d’un groupe de discussion en soirée au CJMS continue de fournir du soutien aux personnes endeuillées. Des bénévoles d’autres services de la communauté ont été accueillis et formés par l’équipe psychosociale afin de soutenir les employés de garde.

L’équipe de Chishâyiyû, a enregistré 302 consultations d’infirmières et 143 consultations de soins à domicile avec les ICSB. L’équipe des soins à domicile a bénéficié d’une formation visant à mieux adapter les services aux besoins de la communauté. Les activités du CJMS ont rassemblé 363 participants et le centre a servi plus de 1000 repas. De plus, le personnel du CJMS a assisté à des séances de formation pour améliorer les services. Le Beaver Lodge Men's Shelter (Refuge pour hommes castor) est le nom provisoire donné à la ressource qui a ouvert ses portes en décembre 2023, afin d’offrir de l’hébergement aux hommes dans le besoin. La documentation essentielle à son ouverture officielle est en cours.

Les services courants ont fait de la prestation ininterrompue de programmes et de services de qualité une priorité. La couverture médicale a été étendue à 45 semaines sur 52 l’an dernier. L’équipe a pris part à un audit d’optimisation en collaboration avec la DSPAQ – Santé et le contrat de notre infirmière auxiliaire crie a été renouvelé dans le cadre d’une augmentation de personnel. En raison de deux évacuation, l’équipe a rapidement mis en place des cliniques d’urgence sur deux sites à Chicoutimi. Une pharmacie satellite a également été établie en collaboration avec l’équipe du CIUSSS.

L’équipe administrative a récemment pourvu le poste de technicien en systèmes mécaniques vacant depuis un certain temps. Des problèmes de ventilation ont entraîné la fermeture d’une section du CMC pendant une semaine et demie. Un nouvel agent administratif s’est joint à l’équipe afin de mettre à jour les dossiers des archives. De plus, deux postes d’agent de sécurité ont été comblés pour assurer la sécurité et le bien-être du personnel clinique. Le personnel administratif a également bénéficié de nombreuses formations. Toutefois, il demeure difficile de maintenir une liste de rappel active pour certains services, entre autres, le personnel d’entretien et de maintenance.

ᒋᓵᓰᐲ

CHISASIBI

CMC

Pôle de Chisasibi

Nisk

853	Consultations avec infirmière
1433	Consultations avec médecin
598	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)

Piyauu

80	Consultations avec infirmière
82	Consultations avec médecin
70	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles

Awash

1702	Consultations avec infirmière
1291	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
1212	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
365	Consultations avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

939	Consultations avec infirmière
249	Consultations avec infirmière scolaire
452	Consultations avec médecin de famille
249	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
10	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
27	Consultations avec travailleur communautaire
377	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
167	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

1940	Consultations avec infirmière
1582	Visites et suivis avec le médecin
788	Consultations avec une infirmière en santé mentale
222	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
516	Consultations avec un ICSB (individuelles)
0	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
59	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
1143	Consultations avec travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
-	Nombre de visites à domicile
136	Participants au programme du Centre multi-service de jour
4574	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

L'équipe de direction du CMC de Chisasibi a démarré l'année 2023-2024 avec une présentation ayant pour propos Les enjeux de santé sont aussi des enjeux communautaires, soulignant l'importance de la solidarité sociale dans le cadre d'une assemblée générale. Cette présentation a aussi permis d'exprimer notre vision du bien-être communautaire. Au-delà des services cliniques primaires, elle a souligné les initiatives en cours à Chisasibi en faisant valoir les bénéfices de nouveaux partenariats pour promouvoir le progrès de Miyupimâtisîun de la communauté. Nous croyons que chaque membre de la communauté et chaque entité locale jouent un rôle crucial dans la promotion de la santé et du bien-être.

L'équipe de Chishâyiyû a accueilli Yolanda Penalba en tant que nouvelle coordonnatrice, ainsi qu'une infirmière à domicile, une nutritionniste et un ICSB. Les équipes d'aide à domicile et du CJMS ont, à la suite de la pandémie de la COVID-19, renforcé leurs relations avec les clients et les proches-aidants en lançant des initiatives telles qu'un « service de nettoyage de printemps », un bingo spécial et un déjeuner pour les proches-aidants. La popote roulante est restée opérationnelle tout au long de l'année. Cependant, le CJMS n'a toujours pas de locaux permanents. Toutefois, les ICSB de Chishâyiyû ont poursuivi le club de marche à l'école secondaire à raison de trois soirs par semaine, attirant jusqu'à 75 participants lors des soirées les plus animées.

L'équipe Awash collabore étroitement avec les services de sage-femme pour offrir des soins complets aux femmes enceintes à travers un point d'accès unique. L'équipe a organisé des ateliers de confection de trousseaux pour bébés et des cours de couture destinés aux mères. Un festival familial hivernal, réalisé en collaboration avec le Conseil des jeunes, a réuni des familles qui participent à des activités de plein air avant de se retrouver dans la nouvelle cabine des jeunes. Une nouvelle travailleuse sociale a aussi rejoint l'équipe en juin.

« Nous avons mis de l'avant nos initiatives à Chisasibi et préconisé de nouveaux partenariats pour faire progresser miyupimâtisîun (bien-être communautaire) en insistant sur le fait que chaque membre de la communauté et chaque entité locale jouent un rôle dans la promotion de la santé et du bien-être. » explique Audrée Gilbert, directrice locale.

Jeannie Pelletier
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Audrée Gilbert
DIRECTRICE LOCALE CHISASIBI

Denise Perusse supervise désormais le programme Uschinîchisû visant à améliorer les services psychosociaux à travers diverses formations et activités de renforcement de l'esprit d'équipe. Un nouveau travailleur du PNLAADA a particulièrement joué un rôle actif dans la communauté en organisant notamment des réunions des AA. Par ailleurs l'équipe a intégré une nouvelle infirmière en santé mentale, une infirmière scolaire et une infirmière d'Uschinîchisû.

Les services administratifs ont intégré deux secrétaires médicales à temps plein, un nouveau technicien administratif et un agent d'accueil. Ils ont organisé la manifestation de reconnaissance des employés le 7 juillet, comprenant des jeux, des enseignements des aînés, un festin et des célébrations des étapes importantes pour les employés.

En 2023-2024, le modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun a été au cœur de toutes les actions et les décisions clés. En mai, un intervenant communautaire a été intégré à l'équipe de soins de santé du NISK. En janvier, la formation de la deuxième équipe de base, PIYAAU a été réalisée. Huit membres du personnel du CMC ont suivi la formation Nitutaamh, des offres d'emploi adaptées au nouveau modèle de soins ont été affichées et une formation sur l'amélioration des relations de travail a été offertes. Ces activités sont essentielles pour la réussite du nouveau modèle de soins. Bien que des efforts soient encore nécessaires pour étendre cette approche, les retours des clients et les statistiques de contrôle du diabète démontrent que ce modèle axé sur la relation avec les clients offre de meilleurs résultats et une plus grande satisfaction des clients comparativement au modèle actuel.

ᐧᐋᐸᒪᑯᔥᑐᐃ

WHAPMAGOOSTUI

CMC

Pôle de Chisasibi

Évacuations médicales

159	Urgences
904	Planifiées

Services courants

370	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
5824	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
5824	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
-	Labo
-	Pharmacie

Awash

462	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
-	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
313	Consultations avec un travailleur communautaire
75	Consultations avec un travailleur social
8	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

166	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
166	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
566	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
81	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

-	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
78	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
-	Consultations avec un ICSB (individuelles)
410	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
16	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
-	Consultations avec travailleur communautaire
690	Consultations avec travailleur social
56	Consultations avec agent de relations humaines
1489	Nombre de visites à domicile
731	Participants au programme du Centre de jour multi service
1646	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Le CMC a consolidé ses relations avec la Première Nation de Whapmagoostui et la Commission scolaire crie dans le cadre de ses efforts pour adresser les problématiques communautaires. Les équipes ont également contribué à renforcer l'amélioration de la prise de conscience individuelle à travers d'initiatives communautaires axées sur la prévention.

Dans les services courants, l'équipe d'infirmiers et d'infirmières est bien établie avec six postes sur sept pourvus, en plus d'une infirmière de liaison et d'une assistante au superviseur immédiat. De nouveaux équipements ont été installés pour améliorer les services d'urgence. Grâce à un personnel adéquat et un soutien efficace de liaison, il est désormais possible de mieux accueillir les spécialistes, évitant ainsi aux clients de devoir se déplacer vers le sud pour accéder à leurs soins.

L'équipe Awash est composée de deux infirmières à temps plein et le retour de l'ICSB après une absence prolongée a assuré le bon fonctionnement du programme. Par ailleurs, l'équipe d'Uschinîchisû s'est dotée d'une nouvelle infirmière pour collaborer avec l'ICSB sur les programmes scolaires et cliniques.

Dans l'équipe de Chishâyiyû, les ICSB ont organisé en février 2024 le « mois sec », un événement qui a de nouveau connu un grand succès. Parmi les 148 participants, 76 ont complété le mois sans alcool, dont 22 étaient des participants de l'année dernière qui n'avaient pas pu terminer le mois en restant sobres, mais qui ont réussi cette année. Les nutritionnistes continuent d'animer des ateliers sur les collations et les repas sains pour tous les groupes d'âge. Les soins à domicile et en milieu communautaire bénéficient d'une couverture infirmière à mi-temps. L'équipe est très fortement sollicitée en raison du vieillissement rapide de la population et de l'augmentation des diagnostics critiques nécessitant des soins accrus. Le manque de centres spécialisés offrant du répit à court et à long terme aux familles a été un défi majeur.

Le CJMS est resté opérationnel tout au long de l'année, offrant des repas à domicile pour le déjeuner et, dans certains cas, pour le dîner à tous les aînés vulnérables identifiés dans la communauté.

Jeannie Pelletier
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Robert Wynne
DIRECTEUR LOCAL WHAPMAGOOSTUI

Très impliquée, l'infirmière en santé publique collabore avec les équipes cries et celles de la santé publique inuit dans le cadre de diverses campagnes de vaccination et de suivi des contacts pour la rage et les infections transmissibles sexuellement (ITSS).

L'équipe administrative a supervisé la mise à niveau de la fibre optique, des systèmes téléphoniques et du réseau de communication dans son ensemble. Elle a également coordonné des initiatives de reconnaissance du personnel mettant en lumière le travail continu des membres du personnel pour promouvoir la santé et le bien-être au sein de la communauté.

Au cours de la prochaine année, le CMC envisage la numérisation de toutes les consultations, incluant celles des professionnels locaux afin de garantir la continuité et la cohérence des soins dans l'ensemble de nos programmes. Dans l'ensemble, l'équipe du CMC prévoit une année axée sur la reprise, la croissance, l'éducation et Miyupimâtisîun (le bien-être).

> « Nous nous sommes concentrés sur les enjeux sociaux et de santé au sein de notre communauté, souligne Robert Wynne, directeur local. Il est également essentiel, selon moi, que nous prenions la responsabilité notre propre santé et notre bien-être global. Ce qui nous a amené à faire beaucoup de travail de prévention au sein de la communauté. »

ᐐᒥᓂᒌ

WEMINDJI

CMC

Pôle de Chisasibi

Évacuations médicales

190	Urgences
1669	Planifiées

Services courants

1139	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
6340	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
5693	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
-	Labo
-	Pharmacie

Awash

75	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
564	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
18	Consultations avec un travailleur communautaire
56	Consultations avec un travailleur social
256	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

-	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
5227	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
66	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
143	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
471	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

-	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
-	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
680	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
16	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
54	Consultations avec travailleur communautaire
112	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
1127	Nombre de visites à domicile
1741	Participants au programme du Centre de jour multi service
3840	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Wemindji a connu deux évacuations en raison de feux de forêt l'été dernier : la première (phase 1 et 2) vers les villes de Québec et Amos en juillet, et la deuxième (phase 1) vers la communauté de Chisasibi en août. Même si de nombreuses équipes étaient en sous-effectif, les employés ont redoublé d'effort pour que les services soient maintenus pour la communauté. Les équipes Awash/Uschinîchisû ont célébré 23 naissances cette année. Deux infirmières Awash ont été recrutées, ainsi qu'un éducateur spécialisé et un animateur pour les jeunes; les postes d'infirmières Awash et Uschinîchisû restent vacants. Les programmes ont été maintenus, notamment le programme AMA et le programme de santé maternelle et infantile, la clinique pour bébés bien portants, le programme de vaccination, le dépistage du développement de l'enfant, etc. Les ICSB ont géré les programmes Hiver actif et Été actif. La Semaine nationale de sensibilisation aux toxicomanies s'est bien déroulée et l'équipe travaille activement avec d'autres services et partenaires externes pour lutter contre l'itinérance au sein de la communauté.

Un nouveau coordonnateur de Chishâyiyû et des services médicaux d'urgence est entré en fonction en septembre. Malgré les défis liés à la rotation du personnel et aux évacuations, l'équipe a su atteindre ses objectifs grâce à son travail acharné et à l'efficacité des collaborations internes et externes. Une nouvelle infirmière a été embauchée, ce qui laisse quatre des onze postes permanents vacants, dont une personne en congé. Les infirmières intérimaires aident également à combler cette lacune.

Suite au tragique événement de mars 2023, l'infirmière en chef a commencé à mettre en place des scénarios pratiques mensuels avec les premiers intervenants afin d'optimiser la prestation des soins d'urgence.

« Être témoin de la résilience et de la persévérance de toutes les personnes impliquées pendant les feux de forêt a été un moment extrêmement fort. J'ai une équipe formidable, déclare Rachel Danyluk, directrice locale. Je tiens à exprimer ma gratitude aux membres de la communauté de Chisasibi pour avoir si généreusement ouvert leurs maisons et leurs services en ces moments difficiles. Nos membres se sont sentis accueillis, choyés et même émus au moment de leur départ. »

Jeannie Pelletier
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Rachel Danyluk
DIRECTRICE LOCALE WEMINDJI

Afin d'améliorer la prestation des soins, les professionnels et le personnel de soutien ont commencé à se former au logiciel MYLE, le système de dossiers médicaux électroniques. D'autres possibilités de formation pour les professionnels et le personnel de soutien restent offertes.

Le physiothérapeute permanent du CJMS a quitté son poste, mais il continue d'apporter son soutien en cas de nécessité, tandis qu'un nouvel ergothérapeute permanent s'est joint à l'équipe. Le CJMS poursuit ses programmes et services et fournit des repas à domicile aux personnes dans le besoin. Le programme des soins à domicile et en milieu communautaire rencontre un défi de pénurie de personnel, mais tout est mis en œuvre pour maintenir les services du mieux possible. L'équipe de la dentisterie poursuit une rotation à deux dentistes afin d'offrir des soins à temps plein en étant soutenue par trois techniciens en assistance dentaire, dont l'un est en congé. Trois habitants de la région ont suivi le programme de technicien en assistance dentaire et ont apporté leur aide, lorsque nécessaire.

Lors des feux de forêt, l'équipe s'est rapidement mobilisée pour venir en aide aux personnes évacuées, ce qui nous a préparés à de futures situations d'urgence.

Le service administratif a créé deux nouveaux postes, celui d'agent d'accueil et celui de technicien en administration (médical). L'équipe a développé davantage d'espaces temporaires pour les professionnels et le personnel en transit. Un nouvel autobus a été acheté pour les participants au CJMS, et l'équipe a su s'adapter avec les grèves de la CSN et de la FIQ en novembre et décembre. Un symposium local Miyupimâtisîun a été organisé en décembre en collaboration avec l'équipe du centre de bien-être de la Nation crie de Wemindji et le comité local Miyupimâtisîun.

ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ

WASKAGANISH

CMC

Pôle de Waskaganish

Évacuations médicales

47	Urgences
1118	Planifiées

Services courants

-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
10 570	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
2102	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
-	Labo
-	Pharmacie

Awash

1221	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
1006	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
275	Consultations avec un travailleur communautaire
153	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

89	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
353	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
219	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
4	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

-	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
-	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
596	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
-	Consultations avec travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
97	Nombre de visites à domicile
1095	Participants au programme du Centre de jour multi service
1084	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Certains services ont été réduits au CMC qui a dû composer avec une pénurie d’employés au cours de la dernière année et faire appel à des infirmières d’agence et d’autres CMC. La communauté a également procédé à l’évacuation de sa clientèle vulnérable (phase 1) en raison des feux de forêt. Nous avons pu compter sur le soutien des ICSB et des travailleurs communautaires qui ont apporté leur soutien aux familles et à la clientèle. En février, le CMC a été l’hôte d’une importante rencontre réunissant des professionnels de la santé et des directeurs locaux de tout Eeyou Istchee au sujet de la mise en place de l’Hôpital mobile.

Holly Danyluk
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

A. Thomas Hester
DIRECTEUR LOCAL WASKAGANISH

Les équipes Awash et Uschinîchisû ont célébré la naissance de 54 bébés cette année. L’équipe ne disposait pas d'infirmières au sein d’Awash, mais l’aide des médecins et des sages-femmes a permis de maintenir les programmes. Les infirmières en poste ont également contribué à répondre aux besoins des patients. Le personnel s’apprête à accueillir une équipe de sages-femmes et une unité de naissance afin qu’il soit à nouveau possible d’accoucher à Waskaganish. Dans le cadre des programmes de vaccination scolaire, l’équipe régionale de la santé publique a contribué à la vaccination des enfants, incluant les vaccins contre la rougeole et la grippe. L’équipe Uschinîchisû est en voie de compléter son équipe de soins infirmiers, et elle a engagé un travailleur du PNLAADA en mars dernier. L’organisatrice communautaire a participé à des initiatives comme la Semaine nationale de sensibilisation aux toxicomanies et Bâtir des relations saines, en établissant des liens avec des partenaires locaux, et ce, afin de favoriser le bien-être.

L’équipe psychosociale est composée d’une assistante sociale Awash qui collabore avec quatre intervenants communautaires. Les plans pour 2024-2025 comprennent la mise en place de réunions d’équipes interdisciplinaires pour favoriser les discussions sur les dossiers et la gestion.

Les services courants Chishâyiyû ont fait face à de nombreux défis au cours de la dernière année, notamment en matière de personnel et d’hébergement. Un travail d’équipe efficace a permis d’éviter que les services ne soient trop réduits. L’amélioration de la communication au sein des équipes pour mieux informer sur les changements et les activités à venir a permis aux processus de gagner en fluidité et efficacité. L’assistance et les conseils des partenaires d’autres services, notamment les RH, le développement de programmes et de projets et les DSPAQ, ont également permis d’optimiser la prestation de services.

L’équipe administrative s’est concentrée sur la mise en place de protocoles de sécurité dans les installations grâce au recrutement d’employés temporaires dans les services d’entretien ménager et de maintenance. D’autres activités comprennent la gestion des logements pour les nouveaux employés qui rejoignent le CCSSSBJ, que ce soit de manière permanente ou temporaire. La pénurie de logements et d’espaces de bureau limite notre capacité à embaucher et à loger de nouveaux employés; toutefois, deux immeubles de six appartements sont en phase finale de construction et nous en sommes reconnaissants. Le nouveau bâtiment du CMC devrait être terminé en 2025.

« Les feux ont été une occasion d'apprendre pour nous tous, déclare A. Thomas Hester, directeur local. J’ai vu beaucoup de personnes avec des qualités de leadership pendant cette période. Chacun a pris ses responsabilités, a fait ce qu’il avait à faire, a exprimé ses idées. Les gens étaient calmes et n’avaient pas peur. »

ᐄᔅᒣᐃᓐ

EASTMAIN

CMC

Pôle de Waskaganish

Évacuations médicales

28	Urgences
934	Planifiées

Services courants

684	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	Consultations avec autre spécialiste
-	Consultations avec infirmière (sans rdv)
368	Consultations avec nutritionniste
2339	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
836	Labo
-	Pharmacie

Awash

350	Consultations avec infirmière
398	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
251	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
-	Consultations avec un travailleur communautaire
3	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

468	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
108	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
-	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
107	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

177	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
76	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
336	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'activités de groupe avec un ICSB
117	Consultations avec travailleur communautaire
680	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec agent de relations humaines
837	Nombre de visites à domicile
-	Participants au programme du Centre de jour multi service
-	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Au moment où, en juillet, Leslie Tomatuk était nommée au poste de directrice locale par intérim, le CMC d’Eastmain a dû faire face à des feux de forêt qui ont entraîné l’évacuation de la communauté. L'excellente gestion de la situation est dû à une étroite collaboration entre le CMC, la Nation crie d’Eastmain ainsi que d’autres partenaires, et les leçons tirées de cette expérience aideront l’équipe à se préparer à des situations semblables à l’avenir.

Après deux années de rénovations, les équipes d’Awash/Uschinîchisû étaient heureuses de réintégrer leurs locaux qui ont été réorganisés afin d’être plus accueillants pour les jeunes. Les équipes ont abordé la question de la santé mentale en créant des programmes tels que « Girl Talk », des ateliers de perlage et bien d’autres encore. Des programmes pour les jeunes mères et futures mères, comme la fabrication de waspisûyan ont aussi été initiés. Sur le plan médical, la clinique de santé des femmes continue d’accueillir ses patientes et l’infirmière scolaire, qui assume également les fonctions d’infirmière Awash/Uschiniîichisû, a redoublé d’efforts pour vacciner un pourcentage élevé d’enfants de la communauté. Avec l’aide de Martine Roberge, infirmière conseillère spécialisée en leucoencéphalopathie et encéphalite cries, le programme de dépistage à l’école a été relancé, et a bénéficié d’un taux de participation élevé.

« J’ai débuté mes fonctions avec pour objectif de renforcer l’harmonie et de favoriser des relations constructives entre la direction et le personnel, déclare Leslie Tomatuk, directrice locale. Nous souhaitons stimuler la motivation et la confiance de notre équipe, afin qu’elle s’approprie son travail et ses tâches. Nous nous appuyons sur la force du personnel pour fournir les meilleurs services de la meilleure façon possible. »

Holly Danyluk
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Leslie Tomatuk
LOCAL DIRECTOR EASTMAIN

L’équipe de Chishâyiyû a engagé une infirmière à temps plein et un ICSB pendant l’hiver. L’équipe a été en mesure de réorganiser le programme pour mieux répondre aux besoins de la communauté: elle s’est notamment concentrée sur les questions liées au diabète, qui touche une grande partie des Eeyou d’Eastmain, et sur la mise en place de programmes comme le yoga et les marches santé pour aider à le réduire et à le contrôler.

Le local du CJMS a été affecté par une inondation l’année dernière et est en voie d'être réparé. Les services d’aide à domicile continuent de servir une quinzaine de clients vulnérables. Les services médicaux d’urgence ont embauché deux infirmières à temps plein, bien qu’une seule fasse encore partie de l’équipe. Malgré la pénurie de personnel infirmier, l’équipe a réussi à maintenir ses services tout en conservant une énergie et un dynamisme positifs. Les services de télésanté se portent bien et les médecins saluent une excellente organisation de l’équipe.
L’unité administrative est au complet grâce à l’arrivée en début d’année du technicien en administration au CMC. Après deux ans, les membres de l’équipe ont finalement réintégré leurs bureaux, qui offrent suffisamment d’espace pour travailler et qui améliorent la productivité globale. Le service réorganise les espaces du CMC afin de renforcer l’efficacité et le flux des services.

ᓀᒥᐢᑳ

NEMASKA

CMC

Waskaganish Pole

Évacuations médicales

71	Urgences
866	Planifiées

Services courants

-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin spécialiste
-	Consultations avec autre spécialiste - dentiste
23	Consultations avec autre spécialiste
3678	Consultations avec infirmière (sans rdv)
-	Consultations avec nutritionniste
380	Consultations avec infirmière pour renouvellement de médicaments
454	Labo
2406	Pharmacie

Awash

551	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec médecin de famille
-	Consultations avec médecin
140	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
38	Nombre d'activités de groupe réalisées par un INSB
220	Consultations avec un travailleur communautaire
12	Consultations avec un travailleur social
-	Consultations avec un agent de relations humaine

Uschinîchisû

272	Consultations avec infirmière
-	Consultations avec infirmière scolaire
-	Consultations avec médecin de famille
465	Consultations avec un intervenant communautaire de soins de base - ICSB (individuelles)
6	Nombre d'activités de groupe réalisées par un ICSB
97	Consultations avec travailleur communautaire
-	Nombre d'activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	Consultations avec travailleur social
-	Consultations avec nutritionniste
-	Consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	Vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	Consultations avec agent de relations humaines

Chishâyîyû

96	Consultations avec infirmière
-	Visites et suivis avec le médecin
-	Consultations avec une infirmière en santé mentale
22	Consultations avec une infirmière en soins de pied
-	Consultations avec un médecin de famille
-	Consultations téléphoniques avec un médecin
-	Consultations avec un ICSB (individuelles)
-	Consultations avec un ICSB en ophthalmologie (individuelles)
-	Nombre d'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
-	Participants au programme du Centre de jour multi service
-	Nombre de repas servis (services individuels)
-	Consultations avec une infirmière en soins à domicile

Le CMC de Nemaska a procédé à des évacuations de phase 1 au printemps 2023 en raison des feux de forêt. Le CMC a comblé tous ses postes d'infirmières, à l'exception d'un seul, et a soutenu d'autres CMC devant la pénurie d'infirmières. Le CMC ne compte pas de nutritionniste permanent.

Holly Danyluk
DIRECTRICE DE LA PROXIMITÉ RÉGIONALE

Beatrice Cheezo Trapper
DIRECTRICE LOCALE NEMASKA

L'équipe Chishâyiyû/Services médicaux d'urgence est composée de deux médecins à temps plein et de deux autres à temps partiel, d'une infirmière en chef, d'une infirmière Chishâyiyû, d'une infirmière à domicile, de trois infirmières et de trois intervenants communautaires. L'actuelle équipe de soins infirmiers a vu quatre de ses membres, dont l'infirmière en chef, démissionner; cette dernière a été remplacée temporairement et du personnel permanent a été engagé. Elle a été formée sur l'utilisation du logiciel EMR et des nouveaux équipements de laboratoire. Nous visons en tout temps à favoriser le bien-être au travail, à faciliter la formation, à intégrer de nouveaux logiciels et des équipements de laboratoire, à encourager la collaboration avec les archives, à stabiliser des postes en soins à domicile et au CJMS, à créer de nouveaux postes et à améliorer la qualité des soins.

Les consultations en télésanté ont augmenté, soutenant ainsi les psychiatres, les psychologues, les spécialistes des maladies rénales et les professionnels des soins dentaires. De plus, des services de téléophtalmologie ont été offerts à deux reprises.

L'infirmière de soutien régional, les conseillers et l'APPR ont commencé à organiser des réunions mensuelles pour mieux soutenir l'infirmière et les intervenants communautaires. L'équipe Chishâyiyû n'ayant pas de représentant en soins primaires communautaires, ce sont ceux d'Awash qui ont apporté leur aide.

Treize à quinze patients reçoivent des soins à domicile. Une infirmière à domicile, un intervenant communautaire et trois aides à domicile leur procurent des soins d'hygiène personnelle, des services domestiques et un soutien psychosocial. Le programme fait face à un nombre croissant de patients et à de nombreux besoins en terme de soutien. L'équipe du CJMS a suivi une formation sur les soins pour les patients alités et la réadaptation spécialisée au domicile des clients. Le CJMS a engagé un agent de relations humaines et un psychoéducateur. La consolidation de l'équipe et le lancement de nouveaux projets restent un défi.

« L'été dernier, nous avions prévu de nous concentrer sur les programmes et les activités axés sur le territoire, mais les feux de forêt ont changé nos plans, explique Beatrice Trapper, directrice locale. Toutefois, pendant cinq jours, douze jeunes se sont rendus sur l'ancien site de Nemaska où ils ont tourné une vidéo pour promouvoir les activités axées sur le territoire; ils sont en train de la monter mais nous prévoyons d'ores et déjà davantage de programmes semblables, non seulement l'été, mais aussi toute l'année. »

ᐲᐲᒑᐤ ᐅᒋᔥᑑᓐ

pîpîchâu uchishtûn

REFUGE POUR FEMMES ROBIN'S NEST

Les refuges Pîpîchâu Uchishtûn/Robin's Nest ont offert un hébergement sécuritaire à 59 personnes, y compris des enfants, au cours de la dernière année : 27 à Waskaganish et 32 à Waswanipi. Tous les postes des deux refuges sont pourvus et un éventail de formations a été offert aux employés, y compris une formation sur la guérison traditionnelle crie.

Cette année, l'équipe régionale a finalisé le manuel de politiques et de procédures du refuge et elle formera le personnel à son utilisation. Des visites communautaires dans Eeyou Istchee ont été organisées pour promouvoir ses programmes et services. Le refuge de Waskaganish a célébré son cinquième anniversaire les 6 et 7 mars 2024, avec des conférenciers invités, des cercles de partage et un festin accompagné de divertissements. Cette belle célébration communautaire a permis de faire davantage connaître les services du refuge.

27

Waskaganish

32

Waswanipi

ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐏᒡ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐ

â uhchi pimipiyihtâkiniwich âpitisîwin

SERVICES ADMINISTRATIFS

7

ᐅᒋ ᒥᓰᓃᐦᐄᒑᓲᐑᔨᒡ ᒥᓯᐙ ᐋᐱᑎᓰᔅᑖᐦᒡ ᒑ ᒋ ᐑᒋᐦᐋᑳᓅᐑᔨᒡ ᐋᐱᑎᔑᓲ ᑭᔭ ᒑ ᒋ ᐑᒋᐦᐄᐚᐱᔩᒡ ᒥᓰᐚ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐᐦ᙮ ᐄᔨᔨᐤ ᐋᐱᑎᓰᐐᓐ, ᔔᔮᓐᓰᓇᐦᐄᑲᓐᐦ, ᓈᓃᑎᐚᐱᐦᒌᑲᓐᐦ, ᒑᒁᓐ ᐋᑦ ᒋᔅᑖᐱᑎᐦᒡ ᐋᐱᑎᓰᐐᓂᔨᒡ ᐑᐦᒡ, ᐚᔅᑳᐦᐄᑳᓐᐦ, ᑭᔮ ᐑᒋᐦᐄᑑᐐᓐ ᐋ ᑭᓂᐚᐦᐄᑖᑯᐦᒡ, (ᐅᑕᑯᔒᐑᔨᒡ ᐋᒋᐑᐦᒡ ᑭᓂᐚᔨᑖᑯᔒᔨᒡ)᙮

uchi misînîhîchâsûwîyich misiwâ âpitisîstâhch châ chi wîchihâkânûwîyich âpitishisû kiya châ chi wîchihîwâpiyîch misîwâ âpitisîwînh. îyiyiu âpitisîwîn, shûyânsînahîkanh, nânîtiwâpihchîkanh, châkwân ât chistâpitihch âpitisîwîniyich wîhch, wâskâhîkânh, kiyâ wîchihîtuwîn â kiniwâhîtâkuhch, (utakushîwîyich âchiwîhch kiniwâyitâkushîyich).

Le mandat des directions administratives est de soutenir l'ensemble de l'organisation sur le plan régional. Parmi ces équipes essentielles, on compte les ressources humaines, les communications, les ressources financières, les ressources en technologies de l’information, les ressources matérielles et Wîchihîtuwin.

SOMMAIRE

Liliane Groleau
DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE

Préserver l'engagement et le professionnalisme en période d'incertitude face à des situations d'urgence.

Je souhaite exprimer toute ma reconnaissance et mon admiration pour le travail remarquable accompli par nos employés, particulièrement notre personnel administratif, et ce tout au long de l'année, et plus spécialement pendant les feux de forêt sans précédent qui ont éprouvé nos communautés à l'été 2023.

Alors que les flammes se faisaient menaçantes et entouraient les communautés, nos équipes ont répondu à l'appel avec tout l'humanisme attendu dans de telles circonstances. Les populations touchées par les feux de forêt ont pu compter en tout temps sur l'altruisme et l'engagement inébranlables de nos employés. Sans compter leurs heures, travaillant parfois du matin jusqu'à tard dans la nuit, ces derniers ont déployé tous les efforts nécessaires pour faciliter l'évacuation des personnes touchées et ce, dans le plus grand respect et en accord avec leur culture.

Je salue le professionnalisme de notre personnel administratif, sa polyvalence et sa proactivité face à la multiplicité des tâches. Malgré l'urgence et l'incertitude, nos employés ont continué à accomplir leurs tâches quotidiennes avec diligence. Ils ont su jongler en alternance entre les situations d'urgence et les activités habituelles, souvent dans des délais très serrés et en préservant une qualité de travail exemplaire.

Grâce à une collaboration efficace avec le Centre d'exploitation du nord (CEN), nous avons pu augmenter proportionnellement le nombre de vols pour répondre aux besoins croissants. Ainsi, nous avons pu assurer la prise en charge adéquate des patients, de leurs accompagnateurs et nos employés se déplaçant vers le sud.

Dans son ensemble, la performance des équipes administratives pour l'année 2023-2024 reflète son aptitude à réaliser une vaste étendue de dossiers malgré des ressources restreintes et un contexte souvent incertain relié aux différentes urgences.

Meegwetch à
vous tous!

ᐄᔨᔨᐅ ᐋᐱᑎᓰᐄᐧᓐᐦ

îyiyiu âpitisîwînh

RESSOURCES HUMAINES

Nathalie Roussin
DIRECTRICE

La Direction des ressources humaines a déployé tous les efforts nécessaires pour offrir une expérience de travail à la hauteur des attentes de ses employés et ceux qui joignent l'organisation. Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi le développement de saines pratiques de gestion des ressources humaines auprès de nos gestionnaires. Parmi les réalisations importantes, on peut citer l'arrivée des agents d'accueil dans les communautés, la mise en place d'une politique et d'une procédures de reconnaissance, ainsi que des initiatives ciblées pour améliorer les conditions de travail de nos employés, pour n'en nommer que quelques-unes.

Cette année la Direction des ressources des ressources humaines (DRH) a joué un rôle clé dans plusieurs dossiers stratégiques. L'embauche du premier adjoint au médecin, les travaux majeurs liés à la restructuration soutenant le nouveau modèle de soins Miyupimâtisîun et ceux liés au dossier de la Régie des rentes du Québec, rendant obligatoire, depuis le 1er janvier 2024, la cotisation des employés des premières nations dans ce régime d'épargne font partie de nos réalisations les plus significatives.

Malgré les défis occasionnés par des feux de forêt qui ont marqué l'imaginaire de chacun, la DRH a offert toute l'aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel évacués. L'échéance des conventions collectives au 31 mars 2023 a donnée lieu, en fin d'année, à plusieurs manifestations et périodes de grève dans nos installations. Nous tenons à exprimer notre immense gratitude à l'égard de tous les gestionnaires qui ont assuré les services essentiels durant cette période.

Dotation

En 2023, l'équipe de dotation du CCSSSBJ a accompli un travail exceptionnel en recrutant plus de 450 nouveaux employés, et ce, dans un contexte particulièrement compétitif et une pénurie de main-d'œuvre importante.

De plus, malgré le départs d'employés en cours d'année, l'équipe a embauché plus de 180 titulaires de postes, contribuant ainsi à la croissance globale de l'organisation.

L'équipe a continué de jouer un rôle actif lors des salons de l'emploi en moussant les différentes perspectives au sein de l'organisation et en recrutant ainsi les meilleurs talents disponibles.

Un événement marquant cette année fut la collaboration de notre équipe, en partenariat avec l'équipe du développement de la jeunesse du Conseil de bande de la Nation de Chisasibi (CNC), dans l'organisation de la première foire de l'emploi conjointe CCSSSBJ/CNC. L'événement, qui a connu un franc succès, s'est tenu en janvier 2024 et a permis aux étudiants de l'École secondaire de Chisasibi de découvrir les perspectives de carrière au sein de notre organisation. Le CCSSSBJ continue de promouvoir activement les multiples métiers et professions au sein de l'organisation et encourage vivement les jeunes issus de nos communautés à poursuivre leurs études et à envisager une carrière chez nous.

Par ailleurs, l'année 2023 a aussi été marquée par une transformation importante au sein de notre équipe, avec la nomination d'un nouveau coordonnateur du service et l'intégration de quatre nouveaux agents de personnel.

Ce fut un honneur de recevoir la reconnaissance de la Nation crie de Chisasibi pour notre partenariat dans l'organisation du salon de l'emploi le 31 janvier 2024.

Service de la liste de rappel

Au cours de l'année 2023-2024, le Service de la liste de rappel a déployé un nouveau contrat de main-d'œuvre indépendante pour les remplacements en soins infirmiers sur l'ensemble du territoire. Ce contrat, dont le but est de remédier au manque de personnel infirmier, comprend maintenant 50 agences. Plusieurs séances d'information ont été organisées pour les gestionnaires en ce sens. En terme de volume, la liste de rappel a traité un total de 1588 demandes de remplacement pour les infirmiers et 1738 demandes pour les employés CSN, marquant une augmentation importante respective de 48% et de 52%.

Nous avons également amorcé la première étape du déploiement de la gestion des remplacements en utilisant l'outil disponible dans Virtuo. Le traitement et l'assignation des remplacements passent désormais directement par ce système.

Afin d'optimiser la liste de rappel nous avons maintenu nos efforts de sensibilisation auprès des gestionnaires au sujet de l'importance de la mise à jour régulière des disponibilités.

Rémunération et avantages sociaux

L'équipe de la rémunération et des avantages sociaux est chargée de la gestion des dossiers des employés, y compris leur application et ce, conformément aux différentes conventions collectives en vigueur.

Tout au long de l'année 2023-2024, l'équipe a participé au projet provincial SIFARH qui vise à vérifier toutes les règles de gestion basées sur l'interprétation des conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux..

L'équipe a de plus mis en place de nouveaux processus de suivi en collaboration avec l'équipe les équipes de la liste de rappel, de la dotation et de la paie pour améliorer le traitement des demandes et réduire les erreurs.

Enfin, l'équipe a passé en revue l'ensemble des directions afin que celles-ci reflètent la structure organisationnelle programmée dans le système Virtuo-ressources humaines pour les CMC d'Oujé-Bougoumou et de Waswanipi. Cette révision constitue la première étape en vue du déploiement des horaires prévu l'automne 2024.

Santé et sécurité

Le bureau de santé et sécurité au travail a continué de renforcer son équipe en procédant à divers remplacements en gestion et en prévention.

Au cours de l'année 2023-2024, 30 personnes ont bénéficié de l’accompagnement et du soutien du programme intitulé Pour un retour au travail durable, lancé au printemps 2022. De plus, l’ergothérapeute de l’équipe a réalisé 45 évaluations ergonomiques de postes de travail.

Tout au long de l’année, plusieurs dossiers d’assurance salaire ont été traités et un résumé des dossiers figure dans le tableau ci-dessous:

ANNÉE	TAUX (%)
2020-2021	11,8 %
2021-2022	10,8 %
2022-2023	9,7 %
2023-2024	10,2 %

- Le comité de santé et de sécurité au travail s’est réuni deux fois cette année et l'inspection d’un lieu de travail a été effectuée.
- La procédure de signalement des incidents a été révisée et un nouveau dépliant a été produit.
- La procédure de signalement des employées enceintes ou allaitantes a été révisée afin qu’un nouveau dépliant soit créé.
- Les ajustements des masques N-95 ont été réalisés de façon intensive en juin 2023 et tout au long de l’année.
- La vaccination contre la grippe et la COVID-19 a été offerte à tous les employés à l’automne 2023.
- Entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, 559 dossiers ont été évalués pour la COVID-19.

Relations de travail

L’année 2023 a été particulièrement mouvementée pour l’équipe des relations de travail qui a joué un rôle clé dans le cadre de la gestion des grèves avec la préparation d’outils et la planification de séances d’information pour les gestionnaires.

Nous avons coordonné les horaires de grève entre le registre des postes, les syndicats et les gestionnaires, agissant en tant que facilitateur afin minimiser les effets du conflit en cause.

Notre équipe a également apporté un important soutien pendant la période des feux de forêt :

- codification des feuilles de temps;
- création de mécanismes pour les heures supplémentaires des employés assignés à la gestion des feux;
- soutien logistique et organisationnel lors des déplacements d’employés.

Enfin, nous avons procédé à l’embauche d’un avocat au sein de l’équipe dont le rôle est d’offrir des conseils juridiques et des formations en matière de droit du travail, et de représenter et défendre l’employeur dans divers litiges.

Le Service aux cadres et ses équipes

L’équipe du Service aux cadres continue d’apporter son soutien aux gestionnaires dans les domaines suivants :

- le recrutement des cadres;
- la période d’intégration et d’accueil des gestionnaires;
- la formation sur les différents outils de gestion des ressources humaines et de l’organisation;
- les renseignements sur le rémunération et les avantages sociaux.

Depuis janvier 2023, de nombreux outils ont été développés dans le but de soutenir nos gestionnaires, comme par exemple :

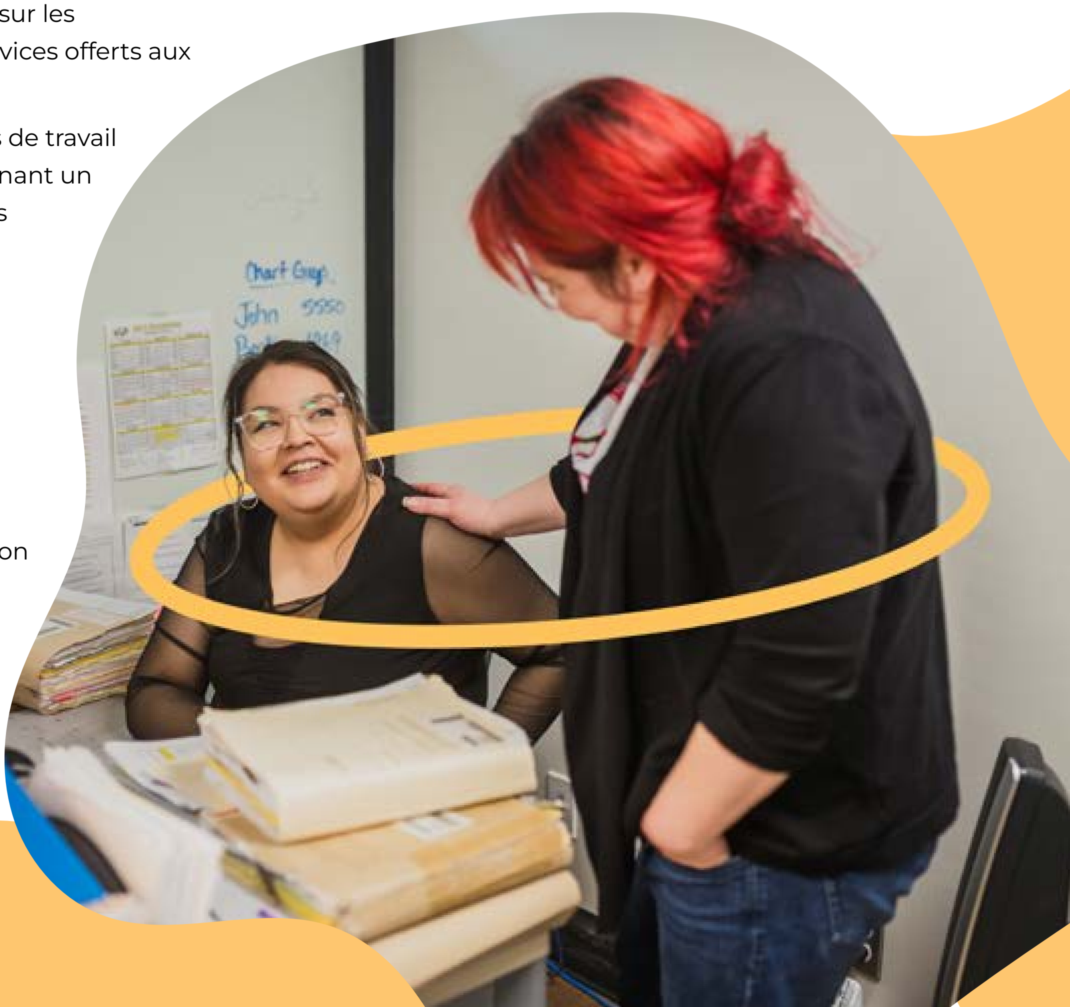
- des séances d’information sur l’organigramme de gestion du CCSSSBJ;
- des séances d’information sur les différentes unités et les services offerts aux gestionnaires;
- un guide sur les conditions de travail des gestionnaires (comprenant un volet pour les gestionnaires intérimaires);
- une cartographie des processus d’accueil et d’intégration des nouveaux gestionnaires.

Depuis la mise en place du processus d’accueil et d’intégration des nouveaux gestionnaires (incluant les intérims), le taux global de participation à la formation et aux activités s’élève à 81 %.

Le centre de données des ressources humaines

Le centre de données des RH continue de fournir un portrait des effectifs et des postes à tous les niveaux de l’organisation, allant des services à la haute direction. Les données, saisies à des moments précis de l’année, sont présentées sous forme de tableaux de bord avec des graphiques et des tableaux, offrant une vision claire des tendances ou des défis potentiels auxquels le CCSSSBJ peut faire face.

Ces renseignements aident les gestionnaires à prendre des décisions éclairées. Ils leur permettent également de poursuivre ou d’encourager des pratiques de gestion efficaces pour garantir un environnement de travail sain pour tous et où les employés peuvent s’épanouir au long terme.



Développement des ressources humaines

L'équipe du développement des ressources humaines a activement soutenu la Direction Nishîyû dans le déploiement d'une formation sur la sécurisation culturelle pour tous les employés de l'organisation. Au cours de la dernière année, 89 employés ont participé à cette formation qui s'est déroulée en deux temps, soit une séance le 27 juin et l'autre le 16 octobre. Au 31 mars 2024, 12 séances en ligne ont été offertes aux employés, à raison d'une par mois. Au total, 124 employés ont été sensibilisés à la sécurisation culturelle grâce à cette formation. De plus, la Direction Nishîyû a commencé à offrir ces formations en personne à Montréal, Chisasibi et Val-d'Or.

Désormais, une formation sur la réanimation cardiorespiratoire (RCR) animée par nos formateurs internes est accessible à toutes les personnes qui travaillent au CCSSSBJ. Un calendrier des formations sur la RCR a été créé et il est accessible sur la plateforme de l'ENA. Les personnes intéressées peuvent ainsi le consulter et choisir la date de certification qui leur convient.

Actuellement, 14 employés du CCSSSBJ sont en voie d'obtenir des Attestations d'études collégiales (AEC) en communication et en administration. Le partenariat avec l'établissement d'enseignement responsable de ces programmes d'étude se renforce, et le CCSSSBJ étudie activement la possibilité de développer de nouveaux programmes d'AEC pour répondre aux besoins d'un plus grand nombre d'employés.

Cette année, nous avons introduit le programme collégial en travail social menant au Diplôme d'études collégiales (DEC). Vingt employés sont inscrits. Le prérequis pour accéder au DEC en travail social est l'obtention de l'Attestation d'études collégiales. Le DEC offre une formation plus approfondie et spécialisée dans le domaine du travail social, ce qui permet aux diplômés d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour occuper des postes plus importants dans leur domaine. En outre, il est une excellente voie d'accès pour ceux qui souhaitent poursuivre leurs études au niveau universitaire.

Afin d'améliorer la réponse du CCSSSBJ en cas de conflit, de confrontation ou de crise, un programme de formation a été développé en collaboration avec GardaWorld. Ce programme, appelé CPI-Oméga hybride, a été spécialement conçu pour répondre aux besoins de nos communautés.

La formation à l'intervention non violente en situation de crise vise à doter les travailleurs de divers horizons, notamment la santé, les services sociaux et la vente au détail, des compétences essentielles pour gérer efficacement les situations de crise.

L'équipe du développement des ressources humaines a joué un rôle important dans l'augmentation du taux de participation à la formation au rôle élargi pour les infirmières. Elle assure la liaison entre les parties concernées, facilite l'ensemble du processus, depuis l'embauche et l'orientation, jusqu'à la fin de la formation. Au cours de la dernière année, 31 infirmières réparties en six cohortes ont été formées.

Emplois étudiants pour l'été, stages et bourses

Cette année, 61 personnes ont été accueillies dans le cadre du programme d'emploi d'été pour les étudiants. Cette expérience leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences et de parfaire les connaissances acquises à l'école. Nous tenons à les remercier pour leur précieuse contribution à notre organisation et nous remercions particulièrement ceux qui ont soutenu nos équipes de gestion pendant les feux de forêt.

Enfin, nous avons également accueilli 44 étudiants en stage. L'offre de stages témoigne d'une volonté de former la

prochaine génération de professionnels dans le secteur de la santé et des services sociaux. Les stages permettent aussi à notre personnel expérimenté de transmettre ses compétences et son savoir-faire.

Le Plan de relève cri et le programme de formation en gestion

L'équipe du Plan de relève cri continue d'accompagner l'organisation dans l'identification des postes clés et des successeurs potentiels qui pourront assurer la continuité des services. L'équipe soutient également les employés qui souhaitent améliorer leurs compétences et devenir gestionnaires au sein de l'organisation. Cette année, les efforts ont été centrés sur l'accompagnement des employés et des gestionnaires dans l'élaboration de plans de développement personnalisés, ainsi que sur la collaboration avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) pour le lancement du Certificat en gestion des ressources humaines, destiné aux participants du programme de développement des talents et des gestionnaires du CCSSSBJ.

Enfin, nous sommes heureux d'annoncer que le programme de formation en gestion progresse rapidement. Comptant sept modules, celui-ci a pour but d'aider les gestionnaires à approfondir leurs compétences en leadership stratégique qu'ils pourront appliquer au quotidien. Quatre cohortes de gestionnaires du CCSSSBJ ont été diplômées (30 personnes au total). Présentement, deux cohortes sont en cours, et trois autres sont prévues pour 2024, dont une spécialement destinée aux aspirants gestionnaires.

Reconnaissance et fidélisation des employés

Depuis l'approbation de la politique et de la procédure sur la reconnaissance des employés le 1er janvier 2023, l'équipe a travaillé sans relâche pour soutenir les gestionnaires dans leurs efforts pour valoriser la persévérance au travail et le dévouement des employés.

Depuis janvier, nous avons célébrer les années de services de plus de 500 employés à travers Eeyou Istchee. De multiples manières, l'équipe soutient également des événements de reconnaissance, d'appréciation ou de départ à la retraite d'employés.

Le 13 décembre, dans le cadre d'une soirée spéciale de reconnaissance, le CCSSSBJ a célébré l'engagement d'employés ayant plus de 35 années de service et plus au sein de l'organisation.

Jean-François Champigny
DIRECTEUR

ᔓᐎᔮᓐ ᐋᐱᑎᓰᐑᓐᐦ

shuwiyân âpitisîwînh

RESSOURCES FINANCIÈRES

La Direction des ressources financières poursuit ses efforts pour l'amélioration de la qualité et l'efficacité de ses services.

Cela comprend notamment un nouvel outil automatisé pour la réclamation des comptes de dépenses, ainsi qu'un nouveau formulaire électronique pour la planification et l'autorisation des déplacements, tous deux réalisés notamment en étroite collaboration avec les directions administratives.

L'équipe dédiée aux approvisionnements continue de travailler en étroite collaboration avec tous les services de l'organisation pour développer un système permettant l'échange électronique de données avec les principaux fournisseurs externes.

L'équipe des Services de santé non assurés cris (SSNAC) continue de travailler en comité pour améliorer les différentes politiques et procédures.

Pino Virgillo
DIRECTEUR

ᓈᓂᑑᐦᐙᐱᒋᑲᓐ ᓈᓂᑑᐦᒋᔅᒑᔨᐦᑎᒧᐎᓐ

nânitûhwâpichikan nânitûhchischâyihtimuwin

RESSOURCES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

La Direction des ressources et des technologies de l'information (TI) est responsable de l'infrastructure technique du CCSSSBJ et de la mise en œuvre de solutions et de systèmes qui répondent aux besoins opérationnels et stratégiques de l'organisation. Les objectifs de la Direction sont liés au Plan stratégique régional et sont essentiels à l'expansion des services de santé dans Eeyou Istchee. L'équipe assure le fonctionnement d'une infrastructure de technologie de l'information complexe permettant au CCSSSBJ de répondre aux besoins à l'échelle locale et de se conformer aux objectifs de l'organisation et du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Au cours de la dernière année, la Direction a poursuivi sa collaboration avec toutes les équipes cliniques et administratives afin de répondre efficacement à leurs besoins.

Centre d’assistance et services de soutien des TI

L’équipe des TI répond aux demandes d’information, aux rapports d’incidents, aux problèmes et aux demandes de modification ou de services liés aux logiciels, à la sécurité informatique et aux composantes technologiques du réseau. Ouvert 24/7, 365 jours par année, le centre d’assistance répond aux diverses demandes et garantit leur traitement dans les plus brefs délais. Le nombre de demandes soumises au centre d’assistance est en hausse constante. En 2023-2024, 80 % des demandes ont été traitées et fermées. Les employés peuvent suivre l’évolution du traitement de leur demande en ligne, consulter la liste des demandes en cours de traitement ou fermées, et découvrir les solutions à leur demande précédente.

Les TI continueront d’améliorer la qualité de leurs services en simplifiant et en harmonisant davantage leurs processus et leurs pratiques. Le tout se fera en collaboration avec l’ensemble des directions afin de les aider à atteindre leurs objectifs d’amélioration continue de la qualité et ceux définis dans le Plan stratégique régional. L’efficacité des services dépendra de nombreux facteurs, comme l’embauche de professionnels qui sont des experts dans leur domaine, la sélection des meilleurs systèmes et technologies d’information et la qualité de la mise en œuvre de ces systèmes. Pour garantir le succès de notre vision à long terme, nous avons besoin d’un personnel talentueux et dévoué. Pour y arriver, nous devons prévoir l'embauche de plus de gestionnaires de projets et d’administrateurs afin que nos pratiques innovantes soient reconnues.

2023-2024	Total
Demandes auprès du centre d’assistance	9776
Appareils connectés *(imprimantes, ordinateurs de bureau et portables)*	3070
Serveurs connectés	318
Téléphones IP connectés	2062
Équipements d'interconnexion *(routeurs)*	189

Cybersécurité et gouvernance des bases de données

Au cours de l’exercice 2023-2024, la Direction des TI a mis en place un service qui guide l’organisation en matière de confidentialité, de données et de cybersécurité. Nos avis sont fondés sur les principes de propriété, de contrôle, d’accès et de possession (PCAP) qui ont été établis par le Centre de gouvernance de l’information des Premières Nations.

La division de la cybersécurité est également responsable de diriger et de coordonner les actions relatives à toute vulnérabilité en matière de cybersécurité ou de technologie numérique. Nous adhérons aux directives gouvernementales pour toute orientation majeure dans ces domaines, pour déterminer les secteurs d’activité dans lesquels nous entendons agir en priorité, et pour conseiller le gouvernement et les organismes publics. Nous proposons également au gouvernement des façons de renforcer les mesures de l’organisation pour lutter contre les cyberattaques et les cybermenaces.

Chargé de projet et Bureau d'analyse de rentabilité

Au cours de l’exercice financier 2023-2024, la Direction a mis en place un service visant à gérer de manière optimale les projets stratégiques et non stratégiques. Ce service fournit à l’organisation 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 de tous les aspects d’un projet, conformément aux directives et aux lois du Ministère, ce service joue un rôle important au sein du Comité directeur de la transformation numérique du CCSSSBJ et de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale du MSSS.

ᒑᐧᑳᓐ ᐋᐦᐋᐱᑎᒋᐢᑖᑭᓄᐧᐃᔨᒡ ᒑ ᒋ ᒥᐧᔮᐱᑎᔒᓈᓄᐧᐃᔨᒡ

châkwân âhâpitichistâkinuwiyich châ chi miywâpitishînânuwiyich

RESSOURCES MATÉRIELLES

Luc Laforest
DIRECTEUR

La Direction des ressources matérielles (RM) travaille sans relâche en vue d'optimiser l'environnement de travail général au sein du CCSSSBJ. Les projets d'immobilisation occupent une place majeure dans les projets, puisqu'ils visent à accroître nos les installations et améliorer nos services.

La Direction des RM gère un parc immobilier de 593 unités, dont 165 ont été ajoutées entre 2019 et 2024, ainsi que 52 bâtiments administratifs cliniques.

Au cours de la dernière année, nous avons créé un poste de responsable de la transition afin d'assurer le bon déroulement de ces projets et la gestion de changement, notamment dans le cadre du projet du CMC de Waskaganish. Nous avons également opté pour l'approche de construction modulaire (ou modules préfabriqués) pour nos projets d'immobilisation. Enfin, nous avons soumis au MSSS, avant le 31 mars 2024, le budget d'investissement requis pour nos projets pour la période 2025-2031.

Principaux projets en 2023-2024

Bureau de projets (construction)

En 2023-2024, le Bureau de projets, volet construction, s'est concentré sur plusieurs initiatives clés, notamment les maisons de naissance, l'hôpital régional, les unités de logement et les maisons des aînés dans diverses communautés. Des progrès significatifs ont été réalisés au nouveau CMC de Waskaganish et d'autres projets sont en cours de planification et d'exécution. De plus, Bureau de gestion de projets, volet clinique a piloté des initiatives telles que l'implantation du nouveau modèle de soins Miyupimâtisîun et l'intégration des adjoints au médecin qui visent à améliorer la prestation des soins dans leur ensemble.

Bureau de projets TI

Le volet TI du Bureau de projets a soutenu de nombreuses initiatives dont la numérisation des documents cliniques et administratifs, les projets en dentisterie, le déploiement du Système d'information clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (SICHELD), l'assistance routière électronique et l'élaboration d'un répertoire centralisé des patients. Les projets tels qu'Optilab, le Système d'information et de gestion des urgences (SIGDU) et le dossier médical électronique sont en cours de réalisation. Les projets d'immobilisation comprennent des caméras de sécurité et la mise en place du Wi-Fi. Parmi les principales réalisations en 2023-2024, notons la livraison avec succès de projets informatiques majeurs comme Nomadis, le répertoire centralisé des patients et une solution retenue pour les pharmacies communautaires.

Équipe biomédicale

L'équipe biomédicale coordonne l'acquisition, la maintenance et la gestion de l'équipement pour les projets médicaux. Dans un souci d'amélioration continue, elle prévoit harmoniser les flux de travail, élaborer des normes pour les projets d'immobilisation, accroître les relations avec les partenaires externes, mettre en place une plateforme de planification des horaires des techniciens et assurer une pleine conformité avec les processus du MSSS.

Objectifs 2024-2025

Les objectifs de la Direction pour la prochaine année comprennent la simplification des flux de travail et des rapports; l'établissement de normes pour les projets d'immobilisation; le renforcement de nos liens avec nos partenaires externes; la mise en place d'une plateforme de planification des horaires des techniciens et la pleine conformité de nos processus avec ceux du MSSS.

Au sein de l'équipe d'hygiène, les efforts se concentreront sur l'expansion des ressources et l'ajout de nouveaux postes en entretien ménager.

L'équipe responsable des activités en matière de logements travaillera à intégrer entièrement le système Nomadis et à déployer un nouveau module de rapport de sécurité.
La volet administratif (finances) poursuivra le suivi du maintien des actifs et les projections de dépenses. De plus, des efforts visant l'amélioration du soutien administratif et la mise en place d'une structure de gestion de projets incluant l'harmonisation des processus et des programmes de formation sont en cours.

ᐃᔨᒧᐎᓐ ᐋᐎᐦᒡ ᑭᓂᐙᐱᑖᑲᓅᐎᒡ

iyimuwin âwihch kiniwâpitâkanûwich

COMMUNICATIONS

Marie-Claude Roussin
DIRECTRICE

L'année 2023-2024 en fut une de transition pour la Direction des communications. Trois nouveaux gestionnaires et cinq professionnels ont rejoint l'équipe qui compte 20 employés et quatre à venir en 2024. Une nouvelle structure a été mise en place et une tournée de l'ensemble des directions a eu lieu afin de présenter l'équipe et l'offre de services renouvelée. Chaque direction peut désormais compter sur un agent d'information qualifié de l'équipe Expertise-conseil qui travaille en étroite collaboration avec l'équipe dédiée au Développement des plateformes et des médias numériques. Ensemble, elles voient à la planification stratégique et à la réalisation des projets. Les communications corporatives et les relations médias se sont aussi solidifiées au sein de la structure qui est appuyée par un soutien administratif essentiel aux succès de la Direction.

Sur le plan des partenariats, les rencontres régionales avec le Gouvernement de la Nation crie et la Commission scolaire crie ont redémarré dans une perspective de collaboration et de complémentarité.

Rencontre régionale entre les équipes de communication du Gouvernement de la Nation Crie, de la Commission scolaire crie et du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James. Debout de g. à d. : Andrea Mianscum (CSC), Jamie Pashagumskum (GNC), Brendan Forward (GNC), Amanda Gunner-Quinn (CSC), Cora Palumbo (CCSSSBJ) Sophie-Claude Miller (CCSSSBJ) et Nick Wapachee (CSC). Assis de g à d.: Joanne Ottereyes (GNC), April Pachanos (CSC), Marie-Claude Roussin et Émile Kambele (CCSSSBJ).

MÉDIAS SOCIAUX
(Facebook, Instagram, Linkedin)

22 719
Abonnés
↑ **26,5 %**

SITE WEB
creehealth.org

184 478
Utilisateurs
↑ **4,65 %**

618 101
Pages consultées
= **0,1 %**

Lancement public de la Commission de la protection de la jeunesse crie à Mistissini. De g. à d.: John Matoush (Chef adjoint, Mistissini), Norman A. Wapachee (Grand chef adjoint), Bella Petawabano (Commissaire), Lorraine Spencer (Commissaire), Catherine Lemay (Directrice nationale de la protection de la jeunesse), Dre Cindy Blackstock (Directrice générale de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada), Bertie Wapachee (Président du conseil d'administration du CCSSSBJ), Michael Petawabano (Chef de Mistissini).

Lancements, dossiers stratégiques et gestion de crise

Plusieurs dossiers stratégiques ont retenu l'attention de la Direction au cours de la dernière année. À commencer par le lancement des consultations publiques de la Commission crie pour la protection de la jeunesse/âh chishtipistihch-uschinîchisiu sikischâyimuwiniyiu le 7 septembre 2023 à Mistissini. La Direction a coordonné l'événement qui a réuni les autorités locales; la directrice nationale de la protection de la jeunesse du Québec; Cindy Blackstock, chercheuse émérite en droit des enfants autochtones; le personnel; et les membres de la communauté.

La Direction a également collaboré à la cérémonie d'ouverture du Hope Centre/ ispeyimûnikamikw de Waskaganish, un centre de formation unique au Québec destiné aux clients afin qu'ils réalisent eux-mêmes, dans le confort de leur domicile, leurs traitements d'hémodialyse. Les autorités locales, la grande cheffe Mandy Gull-Masty et les membres de la communauté ont pris part à cet événement.

Afin de faire connaître le Modèle de soins intégré Miyupimâtisiûn et soutenir l'implantation des prochaines équipes, un plan de communication organisationnel a été mis en place. Son déploiement sera actualisé au cours de la prochaine année. Une série d'outils et d'activités entourant l'arrivée des adjoints aux médecins a été conçue afin de préparer leur arrivée au Conseil cri de la santé et des services sociaux (CCSSSBJ), premier établissement au Québec à être autorisé à accueillir cette profession au sein de ses effectifs médicaux dans le cadre d'un projet pilote. La Direction a également procédé à la planification des communications entourant la mise en place du futur hôpital mobile, un autre projet pour lequel le CCSSSBJ fera figure d'exemple en matière d'offre de services d'urgence dans les régions nordiques canadiennes.

La Direction a démontré une grande capacité à se mobiliser au moment des feux de forêts à l'été 2023. La diffusion d'une information de qualité en temps réel en situation d'urgence représente un véritable défi et grâce à la synergie des équipes du CCSSSBJ, des mises à jour quotidiennes claires et concises ont pu être livrées auprès des employés, des partenaires et de la population.

Enfin, des efforts ont été déployés afin de renforcer la présence de la langue crie sur le site Web en intégrant plus d'une centaine de Trucs santé audio en cri. De plus, le développement de l'ensemble des campagnes à l'interne assure une image de marque forte sur le plan du design et des messages.

Priorités 2024-2025

- Déploiement de l'intranet organisationnel
- Redesign du site web
- Stratégie de communication interne
- Plan de communication en situation de crise
- Rédaction de deux politique phares :
  - Communication et réseaux sociaux
  - Développement d'indicateurs de performance
- Soutien à la communication du nouveau Plan stratégique régional; aux efforts de recrutement; et au déploiement des différents projets d'immobilisation

ᐧᐄᒋᐦᐄᑐᐧᐃᓐ

WÎCHIHÎTUWIN

Helen B. Shecapio-Blacksmith
DIRECTRICE

La Direction Wîchihîtuwin (qui veut dire entraide) joue un rôle clé dans la coordination des soins et des services spécialisés pour les clients vivant dans les communautés cries. Le mandat régional de notre direction assure la continuité des soins, en soutenant des milliers de clients et en facilitant l'accès aux services médicaux et sociaux qui ne sont pas disponibles dans Eeyou Istchee. L'équipe Wîchihîtuwin gère les activités liées aux soins cliniques, à l'accompagnement, à la logistique des déplacements, à la prise de rendez-vous et au soutien psychosocial de chaque client. Cela comprend leurs besoins en matière de transport régional et local, la traduction du français ou de l'anglais vers le cri pendant leurs rendez-vous et la réservation d'hébergement pour tous les clients qui doivent se rendre dans l'un des quatre corridors de services : le CUSM, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, le CRSSS de la Baie-James et l'hôpital régional de Chisasibi.

Le point de service de Montréal apporte également son soutien à un nombre croissant de clients à long terme qui vivent à l'Espresso pour des raisons médicales.

ARRIVÉE DE CLIENTS	2023-2024	
Patients	22 395	
Accompagnateurs	12 164	
Total de clients	34 559	↑ +12 %

ARRIVÉES DE CLIENTS PAR POINTS DE SERVICE	2023-2024	
Montréal	13 873	↑ +26 %
Val-D'Or	11 964	= 0 %
Chibougamau	7250	↑ +13 %
Chisasibi	1472	↑ +4 %

Lancement de l'ÉMIPIC à Chibougamau. De g. à d. : Lieutenant Dany Champagne, Sûreté du Québec; Nathalie Boisvert, Directrice générale du CRSSS de la Baie James; E. Virginia Wabano, Directrice de proximité régional, pôle de Mistissini, CCSSSBJ; Daniel St-Amour, Directeur général, CCSSSBJ; Bertie Wapachee, Président du Conseil d'administration du CCSSSBJ; et Helen Bélanger-Shecapio-Blacksmith, Directrice de Wîchihîtuwin, CCSSSBJ.

Faits marquants 2023-2024

- **Trois infirmières auxiliaires** ont joint l'équipe à l'Espresso.
- **Le projet EMIPIC à Chibougamau** ayant pour but de lutter contre l'itinérance a eu une incidence positive sur la vie des personnes dans le besoin. Une entente a été signée pour assurer des solutions durables et un lancement a eu lieu en février pour souligner le partenariat avec la Sûreté du Québec et le CRSSS de la Baie-James.
- Dans le cadre de nos efforts continus pour soutenir nos clients pendant leur séjour, nous avons lancé la **distribution de billets de repas** dans les hôpitaux de Montréal.
- La mise en œuvre de la phase 1 de notre projet de **ligne 1-800** est en cours. Celui-ci vise à améliorer notre capacité en matière de service à la clientèle et à harmoniser les canaux de communication. Les clients de Chisasibi et de Waskaganish recevront désormais des appels directement de notre équipe pour leurs futurs séjours hors communauté.
- Un **poste de gestionnaire des services de soir** a été ajouté à notre point de service de Montréal.
- Un **poste de nutritionniste** à temps plein a été ajouté à l'Espresso en vue d'offrir des conseils nutritionnels et un soutien à nos clients.
- Un audit d'optimisation est en cours et nous permettra de cerner les domaines à améliorer et de mettre en œuvre des stratégies visant à augmenter l'efficacité de l'ensemble de nos activités.

ᐋ ᒥᓯᓈᓱᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᑦ ᔔᔮᐣ

â mininâsut kâ ispiyit shûyân

SERVICES FINANCIERS

8

En plus des informations présentées dans cette section, les états financiers annuels détaillés du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James sont disponibles en ligne par l'intermédiaire du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Téléchargement AS-471 : publications.msss.gouv.qc.ca/msss/recherche/

REPARTITION DES DÉPENSES BRUTES PAR PROGRAMME

Programs	Exercice courant		Exercice précédent	
	Charges	%	Charges	%
Programmes de services				
Santé publique	7 638 372	1,76	7 437 714	1,92
Services généraux - Services cliniques et services d'assistance	22 532 206	5,18	14 597 174	3,78
Soutien à l'autonomie des aînés	8 763 127	2,01	11 838 550	3,06
Déficience physique	9 576 734	2,20	10 146 851	2,63
Déficience intellectuelle et troubles du spectre autistique (TSA)	871 786	0,20	822 495	0,21
Jeunesse en difficulté	43 288 784	9,95	37 536 388	9,71
États de dépendance	394 023	0,09	207 602	0,05
Santé mentale	4 287 635	0,99	3 583 515	0,93
Santé physique	197 864 494	45,48	178 986 985	46,29
Programmes de soutien				
Administration	80 321 854	18,46	68 193 062	17,64
Soutien des services	17 816 104	4,10	16 864 543	4,36
Gestion de bâtiment et des équipements	41 696 939	9,58	36 420 708	9,42
Total	**435 052 058**	**100,00 %**	**386 635 587**	**100,00 %**

ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

En vertu des articles 3 et 4 de la Loi assurant l'équilibre budgétaire du réseau de la santé publique et des services sociaux (RLRQ, chapitre E-12.0001), le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James affiche un déficit de 1 008 905 $ lequel est épongé par le surplus accumulé. Le CCSSSBJ respecte donc cette obligation légale.

ÉTATS DES RÉSULTATS | 31 MARS 2024

		Budget 1	Fonds Exploitation Ex.courant (R.deP358 C4) 2	Fonds Immobilisations Exercice courant (Note 1) 3	Total Ex.courant C.2 + C.3 4	Total Ex. préc 5
REVENUS						
Subventions MSSS (FI : P.408)	1	415 627 890	431 303 318	12 820 081	444 123 399	397 425 901
Subventions Gouvernement du Canada (FI : P.294)	2	20 920 052	16 482 064		16 482 064	14 633 598
Contributions des usagers (FE : P.301)	3	700 000	830 530	XXXX	830 530	690 867
Ventes de services et recouvrements	4	1 699 324	2 314 649	XXXX	2 314 649	2 556 647
Donations (FI : P.294)	5					
Revenus de placement (FI : P.302)	6					
Revenus de type commercial	7					
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	1 400 000	1 863 249		1 863 249	3 396 767
TOTAL (L.01 à L.11)	12	440 347 266	452 793 810	12 820 081	465 613 891	418 703 780
CHARGES						
Salaires, avantages sociaux et charges sociales	13	219 875 387	244 495 615	XXXX	244 495 615	213 575 440
Médicaments	14	21 000 000	22 828 924	XXXX	22 828 924	20 005 934
Produits sanguins	15	250 000	244 224	XXXX	244 224	236 629
Fournitures médicales et chirurgicales	16	7 055 050	5 835 620	XXXX	5 835 620	6 181 116
Denrées alimentaires	17	1 513 400	1 542 047	XXXX	1 542 047	1 515 412
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles	18	1 117 500	1 021 340	XXXX	1 021 340	387 259
Frais financiers (FI : P.325)	19	9 000 000	6 569 971	4 104 494	10 674 465	7 860 022
Entretien et réparations, y compris les coûts non capitalisables relatifs aux immobilisations	20	8 168 214	8 314 335		8 314 335	7 028 348
Créances douteuses	21			XXXX		
Loyers	22	7 005 402	6 760 779	XXXX	6 760 779	6 763 479
Amortissement des immobilisations (FI : P.422)	23	10 000 000	XXXX	10 377 062	10 377 062	10 290 334
Perte sur disposition d'immobilisations	24		XXXX			
Dépenses de transfert	25			XXXX		
	26	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres charges (FI : P.325)	27	157 207 313	154 341 145	187 240	154 528 385	143 078 738
TOTAL (L.13 à L.27)	28	442 192 266	451 954 000	14 668 796	466 622 796	416 922 711
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.28)	29	(1 845 000)	839 810	(1 848 715)	(1 008 905)	1 781 069

ÉTATS DES RÉSULTATS | 31 MARS 2024

		Budget	Activités principales	Activités accessoires	Total (C2+C3)	Exercice précédent
		1	2	3	4	5
REVENUS						
Subventions MSSS (P.362)	1	403 472 890	431 303 318		431 303 318	382 626 353
Subventions Gouvernement du Canada (C.2 : P.290/C.3 : P.291)	2	20 920 052		16 482 064	16 482 064	14 633 598
Contributions des usagers (P.301)	3	700 000	830 530	XXXX	830 530	690 867
Ventes de services et recouvrements (P.320)	4	1 699 324	2 314 649	XXXX	2 314 649	2 556 647
Donations (C.2 : P.290/C.3 : P.291)	5					
Revenus de placement (P.302)	6					
Revenus de type commercial (C.2 : P.661/C.3 : P.351)	7					
Gain sur disposition (P.302)	8					
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres revenus (P.302)	11	1 400 000	1 443 371	419 878	1 863 249	1 396 767
TOTAL (L.01 à L.11)	12	428 192 266	435 891 868	16 901 942	452 793 810	401 904 232
CHARGES						
Salaires, avantages sociaux et charges sociales (C.2 : P.320/C.3 : P.351)	13	219 875 387	236 844 342	7 651 273	244 495 615	213 575 440
Médicaments (P.750)	14	21 000 000	22 828 924	XXXX	22 828 924	20 005 934
Produits sanguins	15	250 000	244 224	XXXX	244 224	236 629
Fournitures médicales et chirurgicales (P.755)	16	7 055 050	5 835 620	XXXX	5 835 620	6 181 116
Denrées alimentaires	17	1 513 400	1 542 047	XXXX	1 542 047	1 515 412
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles (P.650)	18	1 117 500	1 021 340	XXXX	1 021 340	387 259
Frais financiers (P.325)	19	5 000 000	6 569 971	XXXX	6 569 971	3 916 689
Entretien et réparations (C.2 : P.325)	20	8 168 214	8 231 612	82 723	8 314 335	7 028 348
Créances douteuses (P.321)	21					
Loyers	22	7 005 402	6 750 617	10 162	6 760 779	6 763 479
Dépenses de transfert (P.325)	23					
Autres charges (P.325)	24	157 207 313	145 183 361	9 157 784	154 341 145	142 293 926
TOTAL (L.13 à L.24)	25	428 192 266	435 052 058	16 901 942	451 954 000	401 904 232
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.25)	26	0	839 810	0	839 810	0

ÉTAT DES EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS | 31 MARS 2024

		Fonds Exploitation Ex.courant 1	Fonds immobilisations Ex.courant 2	Total Ex.courant (C.1+C.2) 3	Total Ex.préc. 4
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	1	6 673 086	28 444 878	35 117 964	35 411 423
Modifications comptables avec retraitement des années antérieures (préciser P.270)	2				(2 074 528)
Modifications comptables sans retraitement des années antérieures (préciser P.270))	3				XXXX
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT REDRESSÉS (L.01 à L.03)	4	6 673 086	28 444 878	35 117 964	33 336 895
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	5	839 810	(1 848 715)	(1 008 905)	1 781 069
Autres variations:					
Transferts interétablissements (préciser P.297)	6				
Transferts interfonds (préciser P.297)	7	(387 273)	387 273	0	
Autres éléments applicables aux établissements privés conventionnés (préciser P.297)	8		XXXX		
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES AUTRES VARIATIONS (L.06 à L.09)	10	(387 273)	387 273		
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS À LA FIN (L.04 + L.05 + L.10)	11	7 125 623	26 983 436	34 109 059	35 117 964

Le solde à la fin est constitués des éléments suivants:

Affectations d'origine externe (P.289)	12	XXXX	XXXX		
Affectations d'origine interne (P.289)	13	XXXX	XXXX		7 031 889
Solde non affecté (L.11 - L.12 - L.13)	14	XXXX	XXXX	34 109 059	28 086 075
TOTAL (L.12 à L.14)	15	XXXX	XXXX	34 109 059	35 117 964

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE | 31 MARS 2024

	FONDS	Exploitation 1	Immobilisations 2	Total Ex. courant (C.1 + C.2) 3	Total Ex. préc. 4
ACTIFS FINANCIERS					
Trésorerie et équivalents de trésorerie	1	20 150 172		20 150 172	8 158 983
	2	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Débiteur - MSSS (FE: P.362, FI: P.408)	3	169 469 146	1 129 224	170 598 370	102 351 577
Autres débiteurs (FE: P.360, FI: P.400)	4	7 630 278		7 630 278	7 281 725
Avances de fonds aux établissements publics	5	XXXX			
Créances interfonds (Dettes interfonds)	6	42 725 742	(42 725 742)	0	
Subvention à recevoir - MSSS (FE: P.362, FI: P.408)	7		106 013 374	106 013 374	119 330 754
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	376 178	4 343 624	4 719 802	5 667 352
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS (L.01 à L.11)	12	240 351 516	68 760 480	309 111 996	242 790 391
PASSIFS					
Emprunts temporaires (FE: P.365, FI: P.403)	13	120 345 696	11 781 065	132 126 761	74 945 700
Créditeur - MSSS (FE: P.362, FI: P.408)	14				
Autres créditeurs et autres charges à payer (FE: P.361, FI: P.401)	15	66 891 237	4 343 624	71 234 861	50 983 410
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	16	XXXX			
Intérêts courus à payer (FE: P.361, FI: P.401)	17	571 443	1 129 224	1 700 667	1 366 442
Revenus reportés (FE: P.290 et 291, FI: P.294)	18	21 917 334	227 933 273	249 850 607	208 324 679
	19	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Dettes à long terme (FI: P.403)	20	XXXX	90 705 642	90 705 642	96 860 786
Passif au titre des sites contaminés (FI: P.401)	21	XXXX			
Passif au titre des avantages sociaux futurs (FE: P363)	22	27 867 362	XXXX	27 867 362	23 163 053
Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations (FI : P.401)	23	XXXX	3 526 667	3 526 667	3 433 345
Autres éléments (FE: P.361, FI: P.401)	24	490 406		490 406	727 929
TOTAL DES PASSIFS (L.13 à L.24)	25	238 083 478	339 419 495	577 502 973	459 805 344
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) (L.12 - L.25)	26	2 268 038	(270 659 015)	(268 390 977)	(217 014 953)
ACTIFS NON FINANCIERS					
Immobilisations (FI: P.423)	27	XXXX	297 642 451	297 642 451	247 794 146
Éléments incorporels achetés	28	XXXX			
Stocks de fournitures (FE: P.360)	29	2 829 581	XXXX	2 829 581	2 281 885
Frais payés d'avance (FE: P.360, FI: P.400)	30	2 028 004		2 028 004	2 056 886
TOTAL DES ACTIFS NON FINANCIERS (L.27 à L.30)	31	4 857 585	297 642 451	302 500 036	252 132 917
CAPITAL-ACTIONS ET SURPLUS D'APPORT	32		XXXX		
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS (L.26 + L.31 - L.32 - L.34)	33	7 125 623	26 983 436	34 109 059	35 117 964
GAINS (PERTES) DE RÉÉVALUATION CUMULÉS	34				

Obligations et droits contractuels (pages 635-00 et 636-00) et PPP (638-01 et 638-02)

Éventualités (page 270)

ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) | 31 MARS 2024

		Budget 1	Fonds Exploitation 2	Fonds Immobilisations 3	Total - Ex.Courant (C.2+C.3) 4	Total - Ex.Précédent 5
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	1	(255 555 594)	2 334 315	(219 349 268)	(217 014 953)	(181 156 877)
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	(255 555 594)	2 334 315	(219 349 268)	(217 014 953)	(181 156 877)
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (P.200, L.29)	5		839 810	(1 848 715)	(1 008 905)	1 781 069
VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS:						
Acquisitions (FI : P.421)	6	(53 000 000)	XXXX	(60 319 285)	(60 319 285)	(47 238 697)
Amortissement de l'exercice (FI : P.422)	7	10 000 000	XXXX	10 377 062	10 377 062	10 290 334
Dispositions (FI : P.421, 422)	8		XXXX			
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Réduction de valeurs (FI : P.421)	10		XXXX	93 918	93 918	
Redressements des immobilisations (FI : P.421, 422)	11		XXXX			(574 005)
	12	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	13	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS (L.06 à L.13)	14	(43 000 000)	XXXX	(49 848 305)	(49 848 305)	(37 522 368)
VARIATIONS DUES AUX STOCKS DE FOURNITURES ET AUX FRAIS PAYÉS D'AVANCE:						
Variation des stocks de fournitures	15		(547 696)	XXXX	(547 696)	(190 951)
Variation des frais payés d'avances	16		28 882		28 882	74 174
	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		(518 814)		(518 814)	(116 777)
Autres variations des excédents (déficits) cumulés	20		(387 273)	387 273	0	
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) (L.05 + L.14 + L.19 + L.20)	21	(43 000 000)	(66 277)	(51 309 747)	(51 376 024)	(35 858 076)
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) À LA FIN (L.04 + L.21)	22	(298 555 594)	2 268 038	(270 659 015)	(268 390 977)	(217 014 953)

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE | 31 MARS 2024

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT			
Excédent (déficit) de l'exercice	1	(1 008 905)	1 781 069
Éléments sans incidence sur la trésorerie (P.208-01)	2	(320 592)	(1 183 333)
Variation des actifs financiers et des passifs reliés au fonctionnement (P.208-02)	3	(35 201 484)	(8 972 392)
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT (L.01 à L.03)	4	(36 530 981)	(8 374 656)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS			
Sorties de fonds relatives à l'acquisition d'immobilisations	5	(59 979 988)	(42 482 048)
Produits de disposition d'immobilisations	6		
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS (L.05 + L.06)	7	(59 979 988)	(42 482 048)
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	59 559 729	16 014 725
Emprunts temporaires contractés - Fonds d'immobilisations	15	48 942 429	40 547 119
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	108 502 158	56 561 844
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE (L.04 + L.07 + L.11 + L.20)	21	11 991 189	5 705 140
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	22	8 158 983	2 453 843
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (L.21 + L.22)	23	20 150 172	8 158 983

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE (SUITE) | 31 MARS 2024

ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE		Exercice courant 1	Exercice précédent 2
Provisions liées aux placements de portefeuille et garanties de prêts	1		
Stocks de fournitures et frais payés d'avance	2	(518 814)	(116 777)
Perte (gain) sur disposition d'immobilisations	3		
Perte (gain) sur disposition de placements de portefeuille	4		
Amortissement des revenus reportés liés aux immobilisations:	5	39 499 799	
Amortissement des immobilisations	6	10 377 062	10 290 334
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	(49 772 557)	(11 356 890)
Autres (préciser P.297)	11		
TOTAL DES ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE (L.01 à L.11)	12	(320 592)	(1 183 333)

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE (SUITE) | 31 MARS 2024

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2
VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT:			
Débiteurs - MSSS	1	(68 246 793)	(11 126 910)
Autres débiteurs	2	(348 553)	(1 747 845)
Avances de fonds aux établissements publics	3		
Subvention à recevoir - réforme comptable - avantages sociaux futurs	4	5 613 696	6 547
	5	XXXX	XXXX
Autres éléments d'actifs	6	947 550	(4 803 249)
Créditeurs - MSSS	7		
Autres créditeurs et autres charges à payer	8	19 912 154	62 262
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	9		
Intérêts courus à payer	10	334 225	99 825
Revenus reportés	11	2 026 129	5 929 178
Passif au titre des sites contaminés	12		
Passif au titre des avantages sociaux futurs	13	4 704 309	2 535 530
Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations	14	93 322	141 546
Autres éléments de passifs	15	(237 523)	(69 276)
TOTAL DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT (L.01 à L.15)	16	(35 201 484)	(8 972 392)

AUTRES RENSEIGNEMENTS:

Acquisitions d'immobilisations incluses dans les créditeurs au 31 mars	17	8 499 375	8 160 078
Produits de disposition d'immobilisations inclus dans les débiteurs au 31 mars	18		
Autres éléments n'affectant pas la trésorerie et les équivalents de trésorerie (préciser P.297)	19	(49 772 557)	(7 002 375)

Intérêts:

Intérêts créditeurs (revenus)	20		
Intérêts encaissés (revenus)	21		
Intérêts débiteurs (dépenses)	22	10 674 465	7 860 022
Intérêts déboursés (dépenses)	23	6 359 913	3 614 941

ACRONYMES

AEC	Attestation d'études collégiales
AGA	Assemblée générale annuelle
AM	Adjoint au médecin
AMA	Aa Mashkuupimaatsiit Awash
AmproOB	Approche multidisciplinaire en prévention des risques obstétricaux
APPR	Agent de planification, de programmation et de recherche
APS	Spécialiste en procédés administratifs
APSS	Accès priorisé aux services spécialisés
AQPS	Association québécoise de prévention du suicide
ASI	Assistante du supérieur immédiat
ASIST	Techniques d'intervention en cas de suicide
ATC	Association des trappeurs cris
BP	Bureau de gestion des projets
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CBJNQ	Convention de la Baie-James et du Nord québécois
CCIC	Comité de coordination et d'intégration clinique
CCSSSBJ	Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James
CHUM	Centre hospitalier de l'Université de Montréal
CHUV	Centre hospitalier universitaire vétérinaire
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CLE/CE	Leucoencéphalopathie et encéphalite cries
CMC	Centre Miyupimâtisîun communautaire
CSF	Conseil des sages-femmes
CMDP	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
COVID-19	Maladie à coronavirus (2019)
CPAP	Pression positive continue des voies aériennes
CPSC	Communauté de pratique en sécurisation culturelle
CQSP	Commissaire à la qualité des services et aux plaintes
CRA	Centre de réadaptation des adolescents
CRCP	Programme de certificat en résolution de conflit
CRDS	Centre de répartition des demandes de service
CSC	Commission scolaire crie
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CJMS	Centre de jour multi service
CUSM	Centre universitaire de santé McGill
CWEIA	Association des femmes cries d'Eeyou Istchee
DASM	Directeur des affaires et services médicaux
DGA	Directeur général adjoint/directrice générale adjointe
DRH	Direction des ressources humaines
DSP	Directeur de la santé publique
DSPAQ	Direction des services professionnels et de l'assurance qualité
EI	Eeyou Istchee
EPI	Équipement de protection individuelle
ERC	Comité central d'intervention d'urgence
ÉS	Éducateur spécialisé
ETCAF	Ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale
ETP	Équivalent temps plein
FGC	Groupe de concertation familiale
FIQ	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FPEE	Forces policières Eeyou Eenou
FSC	Formation sur le sécurisation culturelle
GDM	Diabète sucré de la grossesse
GNC	Gouvernement de la Nation crie
HCCP	Programme de soins à domicile et en milieu communautaire
HEAL	Environnement sain Mode de vie actif

HEY	Santé des jeunes Eeyou
HHD	Hémodialyse à domicile
HM	Hôpital mobile
HRO	Agent des ressources humaines
ICRC	Institut canadien pour la résolution des conflits
ICSB	Intervenants communautaires en soins de base
INESSS	Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
IRS	Pensionnats indiens
IRT	Ressources et technologies de l'information
ITS	Infection transmissible sexuellement
ITSS	Infections transmissibles sexuellement et par le sang
LPJ	Loi sur la protection de la jeunesse
LSJPA	Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents
MADO	Maladies à déclaration obligatoire
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MCAT	Outil d'évaluation multiclientèle
MEP	Programme de formation de sages-femmes
MIC-M	Modèle de soins intégrés Miyupimâtisîun
MMIW	Femmes et filles autochtones disparues et assassinées
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MWS	Services de sage-femme
MYLE	Programme de dossiers médicaux électroniques
NOC	Centre d'opération nordique
OCCI	zOutil de cheminement clinique informatisé
OIIQ	Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
PCAP	Propriété, contrôle, accès et possession (principes des Premières Nations encadrant les processus de collecte de données et l'utilisation des renseignements)
PCR	Réaction en chaîne de la polymérase
PDS	Développement et soutien de programmes
PFT	Programme fonctionnel et technique
PIJ	Projet intégration jeunesse
PJ	Protection de la jeunesse
PMSD	Pour une maternité sans danger
PNLAADA	Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones
PPH-BP	Programmes pour personnes handicapées – Besoins particuliers
PSAA	Programme de soutien à l'autonomie des aînés
PSMI	Programme de santé maternelle et infantile
PSR	Plan stratégique régional
RCP	Registre central des patients
RO	Agent de résolution
RSG	Comité de gouvernance de la recherche
RSQ	Recrutement Santé Québec
RTS	Réception et traitement des signalements
SERC+	Surveillance, évaluation, recherche et communications+
SICHELD	Système d'information clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée
SIDC	Système d'information du diabète cri
SIGDU	Système d'information et de gestion des urgences
SIL	Système d'information pour laboratoires
SI-PMI	Module Immunisation du Système d'information pour la protection en maladies infectieuses
SIPPE	Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance
SMGS	Service de médecine générale et spécialisée
SP	Santé publique
SRM	Service des ressources matérielles
SSNAC	Services de santé non assurés cris
SS	Services spécialisés
SST	Santé et sécurité au travail
TB	Tuberculose
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
VRS	Virus respiratoire syncytial
WESC	Comité directeur d'urgence Wîchihîwâuwin

ᐃᐦᑖᐎᓐ ᒥᔪᐱᒫᑎᓰᐎᑭᒥᒃᐦ

ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒃ
SERVICES RÉGIONAUX

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, route Maamuu
Chisasibi, QC J0M 1E0
819 855-2844

Centre de recrutement
1055, boul. René-Lévesque Est
7e 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

Wîchihîtuwin
Centre hospitalier régional de Chisasibi
819 855-9019

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

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

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

Centre de réadaptation des adolescents / Centre de réception
302, rue Principale, Mistissini, QC G0W 1C0
418 923-3600

Service d'écoute pour la protection de la jeunesse
1 800 409-6884

Ligne d'assistance Wîchihîwâuwin
1 833 632-4357 (HELP)

Maison d'hébergement pour femmes victimes de violence Robin's Nest
1 855 753-2094

ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ ᒥᔪᐱᒪᑎᓰᐧᐃᓐᑭᒥᒄ

CENTRES MIYUPIMÂTISÎUN COMMUNAUTAIRES (CMC)

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

ᐄᔅᒣᐃᓐ CMC de Eastmain
143, rue Nouchimi
Eastmain, QC J0M 1W0
819 977-0241

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

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

ᐅᒉᐴᑯᒨ CMC de Oujé-Bougoumou
68, Opataca Meskino
Oujé-Bougoumou, QC G0W 3C0
418 745-3901

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

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

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

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

ᒥᔪᐲᒫᑎᓰᐅᓐ ᐊᓈᓈᑭᒥᐦᑖᑭᓈᒃ
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