



2018  
2019



ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ  
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

aashikum pipunh  
tipaachimuusinihiikin

# RAPPORT ANNUEL

ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ  
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

miyupimaatisiun  
anaanaakichihtaakuuch

CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES

## L'ANNÉE EN UN COUP D'ŒIL

### PRINTEMPS

20 avril 2018 – Quarantième anniversaire officiel

Assemblée régionale sur la santé et les services sociaux à Waswanipi

Lancement de l'application médicale crie

Soutien médical accru à l'Hôtel Espresso

Services de vols nolisés améliorés pour Waskaganish et Whapmagoostui

Formation annuelle des RSC, Chisasibi

### ÉTÉ

Approbation par le MSSS du financement de trois maisons de naissance

Rassemblement du savoir traditionnel concernant les naissances, Chisasibi

### AUTOMNE

Cérémonie de bénédiction du programme de sages-femmes

Conférence régionale sur la prévention du suicide

Visite de la délégation de la NAN à Chisasibi

Rassemblement des travailleurs sociaux, Val-d'Or

Assemblée générale annuelle du CMDP, Val-d'Or

Embauche d'un agent de planification, de programmation et de recherche – Príncipe de Jordan

Conférence nationale de l'Association des gestionnaires de santé des Premières Nations

Formation « Bush to Table »

Formation du personnel infirmier

Ouverture de la maison d'hébergement Robin's Nest de Waswanipi

Conclusion des audiences de la CERP

### HIVER

Lancement du programme d'intégration pour les nouveaux gestionnaires

Prolongation des heures d'ouverture des pharmacies

Lancement des services d'audiologie

Conférence sur la prévention du suicide, Chisasibi

Activité Waapimaausuwin « Home Away from Home », Val-d'Or

Lancement du système de gestion des documents électroniques Alfresco

Adoption du logiciel PIJ par la Protection de la jeunesse

Lancement d'un programme de formation professionnelle en assistance technique en pharmacie

2018

2019

ᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱ  
ᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱ

aashikum pipunh  
tipaachimuusinihiikin

# RAPPORT ANNUEL

ᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱ  
ᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱ

miyupimaatsiiun  
anaanaakichihtaakinuuch

CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES







aauuk niyaan

1978 б дрысээ чыры чирсээ чырыс дьыбы б"
нды гылынырдыа ры сжыраа чдыл рсчылсрдыа
гыч чдыа ч дрыс бс дрыао чырыа чдыс чды
рсчдысрдыа ч л дс рчылнылы чылыдыа" ры
гылынырдыа жы ч дс гысдыс дды ддысчдыа"

чс дрыс гысдысрдыа чдыс ч нды чсч
рылыраа чдыраа чсды лды ч чылынысдыадыа
ды гысдысрдыа чсры чылынысдыа гы
лыныдысч лдысдыа ч рсчылсдыа чылыдыа":
лжсды, сжы, гылынырдыа (гыч дрыао дсдыа"
чыныдыадыадыа) чдыа рсчылсдыадыа чылыдыа"

ры гысдысрдыа д лс гысдысдыа чдысдыадыа
сдыраа" лырынысдыадыа чдысдыа чс б ддыадыа
чылыныдыа" ды гысдысрдыа"

чды чдыс чдысдыадыа чдысдыадыа гы
лыныдыадыа ры сжыраа ч ддыа рсчылсрдыадыа, чдыс
чыныраа чдыс б лсдысдыадыадыа л р лдысдыадыа
гылынырдыа ры сжыраа чылыныдыадыа чсры лс б
лдысдыадыадыа гылынырдыа ры сжыраа чылыныдыадыа
чс ры дрыс б чдыныдыадыа чдысдыадыа чдысдыадыа
дыдыадыа ры чылыныдыадыадыа ры чс бсдыныдыадыадыа
сжыраа чдысдыадыадыа чдысдыадыа чдысдыадыа чдысдыадыа
дыдыа чдысдыадыа чсды гысдысдыадыадыа"

# 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 (MSSS) 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.

Outre les CMC, le CCSSSBJ exploite le Centre hospitalier régional de Chisasibi qui comporte 29 lits, trois établissements pour les adolescents à risque, un service de santé publique régional et une unité de planification de programmes, les bureaux de liaison du Wiichihituwinn (anciennement les Services aux patients cris) à Chibougamau, Val-d'Or et Montréal, de même qu'un bureau de recrutement à Montréal. Le bureau principal se trouve à Chisasibi.

Dans chacune des neuf communautés d'Eeyou Istchee, le CCSSSBJ administre un Centre Miyupimaatisiun communautaire (CMC) qui est semblable aux centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) établis ailleurs au Québec. Les CMC offrent des services de médecine générale, des soins à domicile, des soins dentaires ainsi que des services sociaux et paramédicaux.

Le CCSSSBJ est gouverné par un conseil d'administration élu dont la présidente est Bella M. Petawabano. Les conseils et les comités consultatifs rendent des comptes directement au bureau de la présidente, à l'instar de la commissaire aux plaintes et à la qualité des services et du médecin légiste. Le directeur général est M. Daniel St-Amour.









ᐃ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ  
ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

kaa niikaanipishtihk miyupimatisiun  
anaanaakichihtaakinuuch uutiimuuwin

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

L'année qui s'achève a été marquée par des réalisations remarquables pour notre organisation. Le CCSSSBJ a été créé il y a quarante ans, en avril 1978. Le contrôle exercé par les Eeyou/Eenou sur les services sociaux et de santé était une condition importante de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) de 1975 signée entre le premier ministre Robert Bourassa et la Première Nation crie dirigée par le regretté Billy Diamond.

Le CCSSSBJ a alors pris en charge les opérations d'un petit hôpital situé sur l'île Fort-Georges, de huit minuscules postes de soins infirmiers et a assumé la gestion d'un budget annuel de deux millions de dollars. Tout ce dont nous disposons aujourd'hui, et qui est décrit en détail dans le présent rapport, a été développé au cours des années qui se sont écoulées depuis.

Nous avons entamé l'année par une célébration du quarantième anniversaire, qui a coïncidé avec la deuxième Assemblée régionale à Waskaganish. L'Assemblée a abouti à une Déclaration de partenariat signée par des représentants des dix communautés d'Eeyou Istchee.

Plus tard au cours de l'année, nous avons organisé une cérémonie de bénédiction pour lancer les Services de sages-femmes à Chisasibi. Les femmes dont la grossesse est à faible risque peuvent maintenant être suivies par une sage-femme et, si tout se passe bien, donner naissance dans la communauté. Il s'agit là de la concrétisation d'un rêve de longue date du peuple Eeyou/Eenou, soit ramener les naissances sur notre territoire.

Je suis fière de notre équipe et de notre directeur général, Daniel St-Amour, qui a su gagner la confiance de notre personnel, de nos communautés de même que de nos partenaires des secteurs gouvernemental et privé. Daniel travaille sans relâche pour le bénéfice de notre population, non seulement en administrant les services, mais aussi en obtenant du financement à long terme et en veillant à ce que les projets d'investissement profitent à nos communautés.

Au début, en 1978, beaucoup de gens doutaient que nous serions en mesure de gérer nos propres services. Nous avons démontré aux sceptiques qu'ils ont eu tort de douter. Non seulement réussissons-nous, mais notre modèle de gouvernance et d'organisation est étudié par les décideurs d'autres Premières Nations de même que par différents ordres de gouvernement du Canada. J'ai été invitée à parler de notre modèle de gouvernance à l'Association des gestionnaires de santé des Premières Nations, au Programme des services de santé non assurés (SSNA) fédéral et à la Nishnawbe Aski Nation (NAN). J'ai également eu le privilège de joindre le conseil d'administration de la Société canadienne de la Croix-Rouge.

Alors que nous mettons la dernière main au présent rapport, en juin 2019, j'ai pu rencontrer les deux premiers bébés nés à Chisasibi grâce au nouveau programme de formation des sages-femmes. Nous célébrons de nouvelles vies et nous sommes optimistes face aux défis de l'année à venir et des prochaines décennies.

*Bella M. Petawabano*  
Bella M. Petawabano  
Présidente du CCSSSBJ



ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ  
ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

uuchinaau miyupimatisiun anaanaakichihtaakinuuch  
uutiimuuwin

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année écoulée aura été marquée au sceau de l'instauration de partenariats, alors que nous nous efforçons de tisser des liens étroits avec chaque communauté et les autres entités crie, y compris le Grand Conseil des Cris et le gouvernement de la Nation crie, afin de mettre en œuvre le plan stratégique complet que nous a donné la population.

À titre d'exemple, nous avons travaillé de concert avec les communautés afin de signer toutes les ententes avec les premiers intervenants. Chaque communauté fournit donc désormais des services de premiers intervenants et nous les soutenons en leur consentant des ressources – un partenariat qui assure un service plus durable et efficace. Nous en sommes également venus à un accord avec l'Association des trappeurs cris et d'autres partenaires pour soutenir le programme de la trousse des bois. Et nous développons des partenariats avec des ressources communautaires : ainsi, à titre d'exemple, nous collaborons avec la Nation crie de Waswanipi afin de mettre en œuvre, dans le cadre d'un projet pilote, un centre de transition à long terme pour les aînés, avec pour objectif ultime de doter chaque communauté d'un tel centre.

Nous avons fait des progrès importants dans le renforcement de notre infrastructure, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec ayant approuvé nos plans cliniques pour les Centres Miyupimaatisiun communautaires de Waskaganish, Oujé-Bougoumou et Whapmagostui, ainsi que les plans cliniques du nouveau Centre hospitalier régional de Chisasibi. Nous avons de surcroît construit le nouveau centre de garde du Centre de réadaptation des adolescents et élaboré un plan clinique pour

les services de réadaptation des adolescents et de lutte contre la toxicomanie. Le plan clinique des soins de longue durée à Chisasibi a été approuvé par le conseil d'administration cette année. Nous avons ouvert notre deuxième maison d'hébergement pour femmes Robin's Nest à Waskaganish et nous avons construit 129 nouveaux logements. Nous continuons donc à croire alors que nous développons des services pour répondre aux besoins de la population.

Un autre effort important a été consacré à la revitalisation des comités communautaires Miyupimaatisiun. Bien que chaque communauté soit dotée de l'un de ces comités, nombre d'entre eux ne sont pas très actifs. Ces comités sont cependant essentiels pour nous permettre de créer des partenariats locaux forts et efficaces, ce qui nous permettra également de développer des projets communautaires appropriés.

Nous travaillons en étroite collaboration avec les communautés, établissons des partenariats et engageons des collaborations car, au final, c'est de cette manière que nous pouvons avoir l'impact le plus marqué sur les soins de santé. Des individus en bonne santé naissent de familles en bonne santé, alors que la santé de la famille est étroitement liée à celle de la communauté. Nous jouons un rôle de soutien : si nous ne pouvons garantir la santé de tous, nous devons travailler avec les partenaires afin de favoriser le bien-être global (Miyupimaatisiun). Tel est notre objectif : nous nous employons à aider les communautés, les familles et les individus à prendre leur santé en charge.

*Daniel St-Amour*  
Daniel St-Amour  
Directeur général





kaa pimipiyihtaach aapitisiwiniyu

## DIRECTION GÉNÉRALE ET CADRES SUPÉRIEURS

### Bureau de la présidente

Bella M. Petawabano, présidente

Sarah Cowboy, commissaire à la qualité des services et aux plaintes

Nancy Shecapio-Blacksmith, commissaire adjointe à la qualité des services et aux plaintes

### Cadres supérieurs

#### DIRECTION GÉNÉRALE

Daniel St-Amour • Directeur général

Paula Rickard • Adjointe au directeur général

Justin Ringer • Directeur, Stratégie et Développement organisationnel

Laura Moses • Directrice, Services corporatifs

#### SERVICE PIMUHTHEHU

Taria Matoush • Directrice générale adjointe (DGA)

Robert Auclair<sup>1</sup> • Directeur, Protection de la jeunesse (DPJ)

Marlene Kapashesit • Directrice adjointe DPJ

Poste vacant • Directeur adjoint (AD), *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* et familles d'accueil

Maria MacLeod • Directrice, Centre de réadaptation des enfants

Anne Foro • Directrice, Développement et soutien des programmes

#### Service de santé publique

D<sup>r</sup> Robert Carlin • Directeur, Santé publique (par intérim)

Dany Gauthier • DA, Awash et Uschiniichisuu

Paul Linton • DA, Chishaayiyuu

Jill Torrie • DA, Surveillance, évaluation, recherche et communications (SERC)

#### SERVICES NISHIYUU MIYUPIMAATISIUN

Laura Bearskin • DGA

Julianna Matoush-Snowboy • Directrice, Qualité organisationnelle et sécurité culturelle

#### SERVICES MIYUPIMAATISIUN

Michelle Gray • DGA (par intérim)

Christina Biron • Adjointe à la DGA, Opérations

D<sup>r</sup> François Charette • Directeur, Affaires et services médicaux (ASM)

Mario Barrette • Directeur adjoint des ASM

Philippe Lubino • Directeur, Centre hospitalier régional (Chisasibi)

Karine Jones • Directrice, Services professionnels et de l'assurance de la qualité (DSPAQ) Soins infirmiers (par intérim)

Nicholas Cardinal • Adjoint de la DSPAQ Soins infirmiers

Leah Dolgoy • DSPAQ Services paramédicaux (par intérim)

Poste vacant<sup>2</sup> • DSPAQ Services psychosociaux

#### Directeurs locaux et directrices locales

##### Centres Miyupimaatisiun communautaires (CMCs)

Jeannie Pelletier • Chisasibi

Rita Gilpin • Eastmain

Alan Moar • Mistissini

Beatrice Trapper • Nemaska

Louise Wapachee • Oujé-Bougoumou

Angela Etapp • Waskaganish (par intérim)<sup>3</sup>

Virginia Wabano • Waswanipi

Stella Lameboy-Gilpin • Wemindji

Martine Constantineau • Whapmagoostui (par intérim)

#### SERVICES DES RESSOURCES ADMINISTRATIVES

Liliane Groleau • DGA Administration

Denis Tremblay • Directeur, Finances

Jean-François Champigny • DA Finances

Nathalie Roussin • Directrice, Ressources humaines (par intérim)

François Bérubé • Directeur, Technologies de l'information

Luc Laforest • Directeur, Ressources matérielles

Helen B. Shecapio Blacksmith • Directrice, Wiichihitwin

Emanuelle Lambert • DA, Wiichihitwin

1. Suite au départ de Robert Auclair, DPJ du CCSSSBJ, Taria Matoush a été nommée DPJ par intérim à compter du 22 mars 2019.

2. Chloe Nahas a été nommée en mars 2019 et pourra entrer en fonction en mai 2019.

3. Angela Etapp est directrice locale par intérim depuis novembre 2018; Bert Blackned est en retour progressif au travail depuis juin 2019.



aa wich wiyipiyihtaakinuwiyyich aapitisiwinh misiinihiichaakamikw

## SERVICES CORPORATIFS

Les Services corporatifs continuent d'assurer le soutien du conseil d'administration et des fonctions de gouvernance connexes du CCSSSBJ, en plus de superviser les services de communication et de traduction de l'entreprise.

Le CCSSSBJ a célébré son quarantième anniversaire en 2018. La célébration a débuté à Waswanipi lors de la deuxième Assemblée régionale sur la santé et les services sociaux, lors de laquelle tous les anciens directeurs généraux et les présidents ont été honorés. Dans le cadre des célébrations du quarantième anniversaire, le CMC de Waskaganish a organisé un événement similaire en septembre. En collaboration avec le Bureau de la présidente, les Services corporatifs jouent un rôle déterminant dans l'organisation de ce type d'événements régionaux et locaux.

Si le calendrier le permet, le troisième jour de la réunion trimestrielle du conseil d'administration continue d'être consacré à de la formation sur des sujets intéressant les membres du conseil. Les formations ont été axées sur l'agrément (septembre 2018), l'amélioration des soins de santé (décembre 2018) et la communication en cas de crise (mars 2019).

Le cadre de l'élection des représentants du personnel clinique et non clinique a été mis au point et le conseil d'administration a approuvé *le règlement sur la procédure applicable à ces élections* en février 2019. Les élections des nouveaux représentants et nouvelles représentantes cliniques et non cliniques se tiendront au cours de l'été 2019.

*Le règlement sur la procédure applicable à l'élection de la personne représentant le GNC de même que du président ou de la présidente du Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James a été adopté en mars 2019. Les calendriers des élections ont été corrigés, le nombre d'électeurs requis pour nommer un candidat a été réduit et des dispositions ont été ajoutées pour prévoir la tenue d'un scrutin en personne ou par des moyens électroniques.*

À la suite du lancement de la solution de gestion de documents Alfresco, en avril 2018, les Services corporatifs ont été les premiers à adopter le nouvel outil de collaboration interservices. La mise en œuvre et la formation se poursuivent sous la direction de la chef de projet Kandis Weiner qui a aidé le CCSSSBJ à exécuter le projet dans les délais et le budget impartis. L'intervention d'un comité directeur représentant un large éventail d'utilisateurs de l'ensemble de l'organisation a été l'une des clés du succès.

L'unité Communications des Services corporatifs a apporté un soutien important à l'Assemblée régionale d'avril 2018 à Waskaganish. Agent chevronné des communications, Iain Cook a joué un rôle de premier plan dans la planification et la facilitation d'un processus en espaces ouverts visant à favoriser la mobilisation des partenaires communautaires dans un effort commun visant à créer un avenir sain pour le territoire d'Eeyou Istchee. L'équipe des communications s'emploie activement à soutenir le projet Alfresco, une plateforme de type intranet qui a déjà contribué à la rationalisation des communications internes et à donner aux travailleurs de première ligne un accès rapide aux protocoles cliniques. Les plateformes de médias sociaux du CCSSSBJ ont connu une croissance continue et ont suscité un engagement positif. Prenant appui sur la nouvelle directive sur l'identité visuelle et la marque élaborée l'an dernier, des plans sont en voie d'être établis pour la refonte du site Web [creehealth.org](http://creehealth.org), lequel devrait être lancé au printemps 2020.

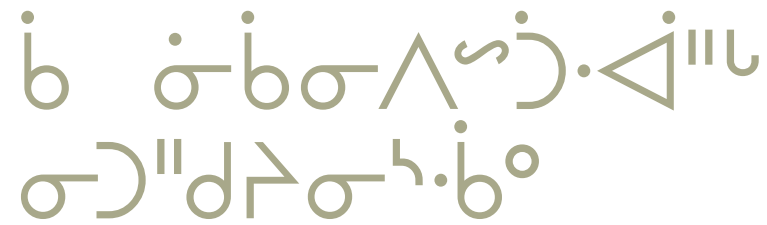
Le CCSSSBJ continue de travailler avec un traducteur interne ainsi qu'avec un partenaire, dans le cas de la traduction de l'anglais au français externalisée, tandis qu'une traductrice crie à temps partiel, Mary Shem, contribue à renforcer le rôle de la langue crie dans les communications du CCSSSBJ.

Facebook : ▲19,5 %, total de 4 560

Twitter : ▲0,25 %, total de 2 000

Instagram : ▲30,1 %, total de 865





kaa niikaanipishtuwaahch nituhkuyiniskwaau

## CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

En 2018-19, le Conseil des infirmières et infirmiers a poursuivi son objectif qui consiste à maintenir la qualité des activités infirmières en Eeyou Istchee et énormément de progrès ont été accomplis depuis sa création en 2015. Le conseil d'administration et la haute direction s'attendent à notre collaboration sur les questions relatives aux soins infirmiers et se réjouissent de celle-ci. Pour approfondir notre connaissance des réalités provinciales, nous avons assisté au congrès de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) et à l'assemblée générale annuelle de l'Association des Conseils des Infirmières et Infirmiers du Québec (ACIIQ).

22

La formation annuelle du personnel infirmier est une excellente occasion de sensibiliser la communauté infirmière à notre travail. Lors de la formation de cette année, de nombreux membres ont exprimé de l'intérêt pour notre travail et pour rejoindre nos rangs.

La liste des membres a été mise à jour à l'automne 2018 et un appel à candidatures a été lancé pour deux postes à pourvoir. Comme aucun candidat ne s'est présenté, lors de l'assemblée générale annuelle, Angélique Laberge et Alexandre Bui-Giroux ont été élus par acclamation aux postes de représentants des Services régionaux et du Centre hospitalier régional de Chisasibi, respectivement. En octobre 2018, Patrice Larivée a démissionné de ses fonctions de président du comité exécutif et Émilie Dufour a été nommée présidente par intérim. Depuis les élections, le comité exécutif comprend :

- Émilie Dufour, représentante des communautés côtières – Présidente
- Alexandre Bui-Giroux, représentant du Centre hospitalier régional de Chisasibi – Vice-président
- Geneviève Bush, représentante des communautés de l'arrière-pays – Secrétaire
- Angélique Laberge, représentante des Services régionaux – Agente des communications et trésorière

Le comité exécutif se réunit tous les mois par conférence téléphonique. Le comité exécutif doit tenir au moins quatre réunions par an, dont deux en personne. Ces réunions réunissent le comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers, le directeur général et la directrice des Services professionnels et de l'assurance de la qualité – Santé, d'autres personnes pouvant aussi être invitées. Des réunions en personne ont été tenues en mai, septembre et novembre 2018; la réunion de février 2019 n'a pas eu lieu.

En mars 2017, la personne qui occupait le rôle de président du comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmier est devenue membre du comité éditorial du Guide thérapeutique, responsable du Guide et de ses ordonnances collectives connexes.

Le comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers a envoyé un délégué à toutes les réunions du conseil d'administration. Le Conseil reconnaît qu'il importe d'assister aux réunions du conseil et d'y présenter un bref résumé de ses activités.

Le Conseil a entrepris de mettre sur pied trois sous-comités :

- Comité d'évaluation pour la mise en œuvre du programme de sages-femmes sur le territoire cir
- Comité d'évaluation des besoins régionaux et locaux en matière de soins gériatriques/de fin de vie
- Comité d'évaluation des besoins régionaux et locaux en matière de santé mentale

Le développement de ces sous-comités se poursuivra en 2019-20.

## Formation annuelle du personnel infirmier du CCSSSBJ, Montréal, novembre 2018

GROUPE 1



Rangée 1 : Jonathan Linton, Celyne Brodeur, Laurence Guindon, Martine Drolet, Luc Lamarche, Jessica St-Onge, Denis Croft, Stéphanie Nann, France Roberge, Tassia Knight, Martin Nyles, Yvan McComb, Mathieu Pamerleau, Daniel Bedard, Mario Grégoire, Karine Lamarche, Julie Douville, Julie Léveillée, Serge Dion, Lucie Audet, Stéphane Larose, Mélanie Lepage, Philippe Énard, Karine Lamothe, Karine St-Pierre, Nicolas Cardinal

Rangée 2 : Anetta Dyeth, Sonia Lachance, Lucie Montour, Josée Nadeau, Roberta Petawabano, Marie Chantale Roy, Gabrielle Garrel, Daphnée Haineault, Guillaume Roussin, Edith Bobbish, Monique Laliberté, Karine Jones

Rangée 3 : Cheryl Blackned, Chudney Pierre Louis, Karine Appleby, Shirley Blackned, Alizée Lamarre Renaud

Rangée 4 : Kimberly Bussieres, Priscilla Weapenicappo, Adela Pop, Annie Beaudette, Rachel Danyluk, Annika Vachon, Sarah Claude Jacques, Wendy Bayona Flores, Karine Gobeil, Eleanor Gull, Nellie Joseph, Pierre Larivière

GROUPE 2



Rangée 1 : Kimberly Bussieres, Lynka Morin, Valérie Potvin, Mario Ricard, Genevieve Couvrette, Jessika Faucher, Jean Sébastien Berlinguette, Nicolas Cardinal, Sophie Frédette, Alexandre Léveillée, Martin Lewis, Christian Rinfret, Stéphanie Grenier, Marie Paule Camblard, Daniel Harper, Joffre Maneli, Philippe Tremblay, Maryse Gagné, Alain Jacob, Daniel Laliberté, Salma Benhmidou, Michael Alexandre Moutquin, Jean-Pierre Martin, Alexis Moffat Fréchette, Martin Gagné, Isabelle Fauchon, Roger Lachapelle, Carole Audet

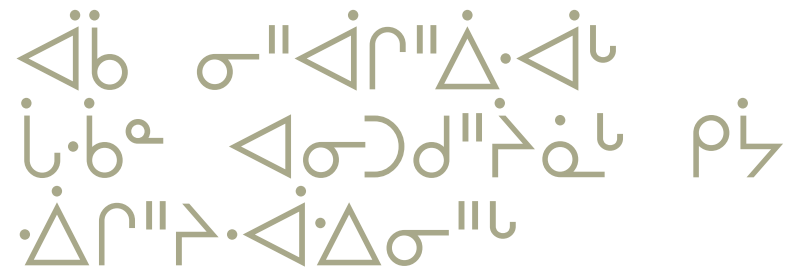
Rangée 2 : Mélanie Lepage, Brigitte Dionne, Genevieve Bush, Michelle Vallée, Gladys Gagnon, Émilie Moreau, Kelsey-Lynn Hamilton, Elizabeth Carrier, Karenc Veilleux, Nicole Lefebvre, Lysandre Hélène Desilets, Chantale Parent, France Beaulieu, Claude Héroux

Rangée 3 : Irene Chu, Monique Laliberté, Paula Menarick, Jean McKinnon, Stéphanie Côté, Caroline Fillion, Karine Lamothe, Caroline Girard, René Yves Cantin, Claudine Haché, Ghislaine Telemaque, Alexandra Audi, Martine Roberge

Rangée 4 : Adela Pop, Marie Josée Bourgoïn, Audrey Martin, Ka Man Ho, Sébastien Tremblay

Rangée 5 : Guylaine Boulah, Manon Charron, Émilie Dufour, Carole Veilleux, Chudney Pierre Louis, Véronique Lessard, Karine Jones

23



## anitukuhyiinaach kiyaa wiichihyawaawinihch

### QUALITÉ DES SERVICES ET PLAINTES



**Sarah Cowboy**, commissaire à la qualité des services et aux plaintes;  
**Nancy Shecapio-Blacksmith**, commissaire adjointe à la qualité des services et aux plaintes

Sarah Cowboy est la commissaire à la qualité des services et aux plaintes. Le bureau de la commissaire a été renforcé avec l'arrivée de Nancy Shecapio-Blacksmith au poste de commissaire adjointe, en mai 2018.

Au cours de l'année, la commissaire et la commissaire adjointe se sont rendues dans huit des neuf collectivités dans le cadre d'une tournée régionale. Les présentations au personnel ont principalement porté sur le processus de plainte, les droits des utilisateurs et le code de déontologie.

La politique de confidentialité des dossiers des clients est entrée en vigueur en janvier 2019 et l'équipe a entrepris de former les employés à l'importance de la confidentialité. L'objectif est de former tous les employés d'ici la fin de l'année.

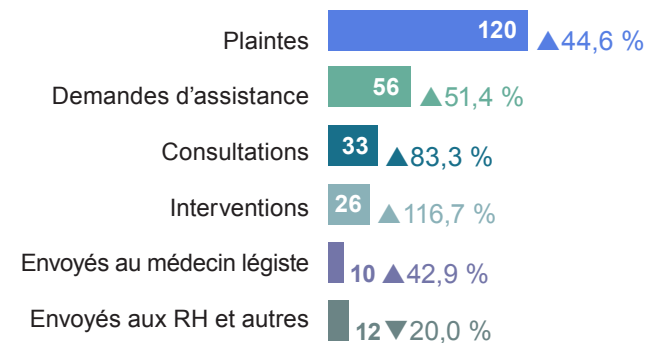
Le bureau de la commissaire a fait partie du groupe de travail d'Eeyou Istchee à l'appui de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (connue sous l'acronyme CERP), qui a conclu ses audiences en octobre 2019. Le CCSSSBJ a fourni des informations à la Commission sur les situations de racisme systémique dans les services de santé et sociaux et a contribué à guider les personnes qui souhaitent témoigner de leurs propres expériences devant la Commission.

On a noté une forte augmentation du nombre de dossiers ouverts, ce à quoi on pouvait s'attendre compte tenu de la présence de l'équipe dans les communautés. Il demeure difficile de résoudre les dossiers dans les délais prévus. Il est très utile que la direction locale prenne le temps d'aborder et de résoudre les situations au niveau local.

Le Groupe de travail sur l'amélioration de la qualité a poursuivi ses travaux en vue d'améliorer la communication entre les CMC locaux et le Wiichihitwin. Malheureusement, le président du groupe de soutien pour les clients du Wiichihitwin à l'hôtel Espresso est décédé cette année. Le Groupe de travail est formé de clients qui ont passé de longues périodes à Montréal et qui ont donc une très bonne compréhension des services et des domaines à améliorer.

Nous souhaitons remercier le comité de vigilance du conseil, lequel informe et guide le bureau de la commissaire. Sarah Cowboy et Nancy Shecapio-Blacksmith souhaitent exprimer leur gratitude envers les clients, les membres des familles et les employés qui prennent le temps de signaler des situations. Leurs efforts contribuent à améliorer la qualité générale des soins fournis par le CCSSSBJ.

#### DOSSIERS OUVERTS 2018-19



#### MÉDECIN LÉGISTE

Le rôle du médecin légiste est d'examiner 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 au plaignant. Le médecin légiste du CCSSSBJ est également le directeur des Affaires et services médicaux. Cette double fonction est appropriée étant donné le nombre de cas prévus relativement faible. Advenant un conflit d'intérêts possible ou apparent, le médecin légiste doit demander l'appui d'un autre médecin légiste d'une région voisine. Cette situation ne s'est jamais présentée jusqu'à maintenant.

Le nombre de plaintes adressées au médecin légiste a encore augmenté cette année. Il s'agit là d'une évolution saine, car elle indique que les patients, les employés et d'autres personnes saisissent cette occasion pour signaler que les services et les prestataires n'offrent peut-être pas un niveau de qualité suffisant. Nous accueillons favorablement leurs plaintes, lesquelles sont généralement de nature constructive et visent à assurer que nous corrigions un problème.

Trois plaintes reçues cette année étaient suffisamment graves pour être renvoyées au comité exécutif du CMDP en vue de la formation d'un comité de discipline. Un tel comité est un groupe quasi-judiciaire formé de pairs du professionnel qui examine la plainte ou les plaintes, entend le plaignant et le professionnel impliqué, et rend compte à l'exécutif du CMDP, lequel recommande ensuite que la question d'une sanction soit ou non soulevée devant l'exécutif du CMDP, puis renvoyée au conseil d'administration. Un premier comité de discipline a été mis en place et s'est adressé au conseil tandis que

**D<sup>r</sup> François Charette**  
Médecin légiste et directeur des Affaires et services médicaux (DASM)



deux autres comités entreprennent leurs travaux. Une telle réponse saine aux plaintes démontre que le médecin légiste ne tolère pas les comportements qui sont nettement inappropriés et que les plaintes sont prises au sérieux.

Le médecin légiste collabore étroitement avec le bureau de la commissaire à la qualité des services et aux plaintes, lequel s'est réorganisé et compte sur des effectifs renforcés cette année. Cette collaboration est nécessaire au vu de la difficulté que représente le fait de joindre les plaignants vivant dans différentes communautés et d'obtenir, aux fins d'analyse, des dossiers médicaux locaux ainsi que des dossiers pertinents d'hôpitaux situés en dehors d'Eeyou Istchee. Il faut se mettre en rapport avec les professionnels et discuter des cas, ce qui peut prendre plus de temps que prévu.

En définitive, l'objectif du médecin légiste est d'améliorer les services de santé. Dans plusieurs cas, de brèves discussions avec le plaignant et le professionnel peuvent permettre de résoudre ce qui, parfois, relève d'un simple malentendu ou d'un manque de communication.

Enfin, j'apprécie l'occasion d'être en contact direct avec nos clients, ce qui me permet de mieux comprendre les réalités et les lacunes de nos services.

#### PLAINTES

1-866-923-2624  
r18.complaints@ssss.gouv.qc.ca  
creehealth.org/fr/à-propos-du-ccsssbj/  
droits-des-usagers

Le numéro gratuit confidentiel pour les plaintes, le 1-866-923-2624, est connecté 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.



## iyyuuwiyich umiyupimaatisiuniwaau

### PROFIL DE SANTÉ DE LA POPULATION

Tous les ans, nous rendons compte de l'état de santé de la population en fournissant des éléments de preuve de nature générale pour appuyer la première orientation stratégique du Conseil, laquelle consiste à se rapprocher des indicateurs clés de bien-être social et en matière de santé observés pour la population générale du Québec. Cette année, nous nous attardons particulièrement à la démographie et à la santé physique et notamment aux maladies chroniques.

Le CCSSBJ fournit des services à tous les habitants des neuf communautés qui composent la région 18. Si l'on se réfère aux données tirées du recensement de 2016 (valeur non ajustée pour tenir compte des sous-dénombrements), le nombre de résidents total de la région s'élevait à 17 141, incluant 16 220 résidents des Premières Nations (soit 94,8 % de la population résidente totale) et 865 résidents ne provenant pas des Premières Nations (65 Inuits, 65 Métis ou d'origines autochtones multiples et 735 non-Autochtones, cette dernière catégorie rendant principalement compte des travailleurs professionnels migrants).

Le Registre des bénéficiaires cris de la CBJNQ constitue une autre source de données sur la population. Depuis 1975, la population Eeyou de la région 18 a plus que triplé, passant de 5 000 en 1976 à près de 9 100 en 1990, ce chiffre se situant, en 2018, à 18 394 (valeur ajustée pour tenir compte des sous-dénombrements). Un peu plus de 58 % des Eeyouch vivent dans des communautés côtières, alors que près de 42 % vivent dans des communautés de l'arrière-pays. Entre 2013 et 2018, la population Eeyou a augmenté de 10,5 %, par rapport à environ 4,1 % pour le reste du Québec. Le taux de croissance annuel de la région est demeuré stable à 2,4 % au cours des 25 dernières années.

Cette croissance rapide se remarque dans le fait que la proportion de jeunes par rapport au nombre d'adultes (jeunes âgés de 0 à 19 ans par rapport aux adultes en âge de travailler de 20 à 64 ans) s'est considérablement accrue par rapport à l'ensemble du Québec (73 % par rapport à 34 %). À l'inverse, la proportion d'aînés âgés de 65 ans et plus par rapport aux adultes en âge de travailler est nettement inférieure qu'au Québec (12 % par rapport à 31 %). De surcroît, 30 % des Eeyouch ont moins de 15 ans (33 %, en 2013) par rapport à 16 % pour le Québec, alors que 56 % ont moins de 30 ans (58 % en 2013) par rapport à 33 % dans le cas du Québec. On compte un nombre relativement faible de personnes plus âgées alors que 6 % d'entre elles ont 65 ans et plus, par rapport à 19 % en ce qui concerne le Québec.

La population présente également des différences très marquées sur le plan linguistique, ce qui constitue un élément important sur le plan des services. Parmi les résidents autochtones, 97 % parlent le cri (96 % d'entre eux affirment parler le cri à la maison). De surcroît, 95 % de la population parle l'anglais et 23 % le français, alors que seulement 5 % des citoyens ne maîtrisent ni l'une ni l'autre de ces deux langues.

Un nouveau-né de sexe masculin qui a vu le jour en Eeyou Istchee entre 2012 et 2016 devrait avoir une espérance de vie de 74,2 ans (70,9 ans s'il était né entre 1981 et 1985), ce qui est nettement inférieur à l'espérance de vie qui prévaut au Québec, soit 80,3 ans. L'espérance de vie d'un nouveau-né de sexe féminin est de 79,4 ans (76,3 ans si la petite fille était née entre 1981 et 1985), par rapport à 84,3 ans au Québec.

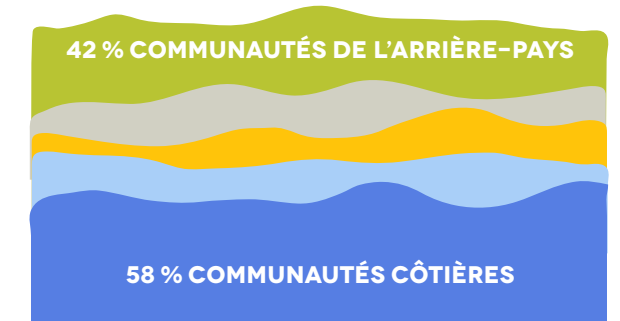
De 1983-87 à 2013-17, le taux de fertilité par femme a chuté, dans la région, passant d'un multiple de 2,3 à un multiple de 1,5 de celui qui prévaut au Québec. De 2013-17, sont survenues, en moyenne, 342 naissances par année, ce qui constitue un net recul par rapport à la moyenne annuelle des naissances dans la période comprise entre 2003 et 2012, qui était de 387.

Contrairement à la situation qui prévaut dans le reste du Québec, la région connaît un nombre très limité de nourrissons de faible poids de naissance et possède un long historique de nombreux nourrissons de poids élevé de naissance (environ 11 % des naissances, soit près de 10 fois plus que dans le reste du Québec). Les données couvrant la période comprise entre 2015-16 et 2016-17 montrent que le taux de césarienne des femmes Eeyouch est nettement plus élevé que celui des femmes du reste du Québec (31,6 % par rapport à 24,9 %). Cependant, les données de 2017-18 montrent un recul important à un niveau similaire à celui du reste de la province (25,2 % par rapport à 24,8 %). Le retard de croissance fœtale a toujours été nettement inférieur en Eeyou Istchee que dans le reste du Québec bien que les cas de prématurité aient considérablement augmenté au cours des 10 dernières années, à un taux plus élevé de 27 % que celui du Québec.

Si, en 2016, un jeune enfant sur trois était élevé dans une famille monoparentale, il était aussi vraisemblable que les enfants se retrouvant dans cette situation vivent dans un ménage où cohabitent trois générations. Pratiquement un nouveau-né sur cinq (17,5 %) est né d'une mère âgée de moins de 20 ans. Entre 2013 et 2017, on a noté, en moyenne, sur une base annuelle, 60 naissances de mères adolescentes. De ce nombre, 41 % (soit 25 naissances) étaient d'une mère âgée de 17 ans ou moins. Les données les plus récentes (datées de 2018) montrent que ce groupe d'âge connaît des taux élevés d'infections sexuellement transmissibles

La région présente également des différences avec le Québec en ce qui concerne les maladies chroniques. Une analyse menée sur la période comprise entre 2011 et 2015 a révélé que les diagnostics de cancer de même que les décès demeuraient inférieurs à ceux du Québec ou à peu près identiques à ceux-ci. S'il est relativement rare ailleurs, le cancer du rein constitue la forme de cancer la plus couramment diagnostiquée dans la région, alors que les cancers du poumon et colorectal viennent aux deuxième et troisième rangs. Il est intéressant de noter que les Eeyouch reçoivent un diagnostic de tels cancers à un plus jeune âge qu'ailleurs au Québec (à 59,6 ans plutôt qu'à 67,7 ans). Au cours de cette période sont survenus, en moyenne, 15 décès par année imputables à un cancer, principalement un cancer du poumon ou du rein.

Depuis 1975, la population Eeyou de la région 18 a plus que triplé, passant de 5 000 en 1976 à 18 394 en 2018.



BÉNÉFICIAIRES DE LA CBJNQ (2018)



Le diabète et les maladies chroniques connexes sont les problèmes de santé les plus répandus au sein de la région 18. En 1983, 2,4 % des Eeyouch âgés de 20 ans ou plus souffraient de diabète. À la fin de 2017, ce taux était passé à 26,7 % et représentait alors quelque 3 000 personnes. La bonne nouvelle tient au fait que le nombre de nouveaux cas demeure relativement stable et qu'au cours des 15 dernières années, l'âge auquel un tel diagnostic est posé a progressé de manière graduelle. En 2017, on répertoriait 656 Eeyouch souffrant de prédiabète. De ce nombre, 45 %, soit 292 Eeyouch, continuent de vivre sans diabète, vraisemblablement parce que ces personnes sont parvenues à apporter de petits changements permanents à leur style de vie pour leur permettre de demeurer en santé.

Lorsqu'une mère reçoit un diagnostic de diabète gestationnel (DG), une forme de diabète transitoire qui survient durant la grossesse, son nouveau-né est exposé à un risque plus élevé de souffrir de diabète de type 2 en tant qu'adulte. Le DG est également un facteur de risque pour ces mères. Dans le territoire d'Eeyou Istchee, les mères qui ont reçu un diagnostic de DG ont eu un diagnostic de diabète de type 2 en moyenne huit ans plus tard. Cependant, de nombreuses femmes n'ont pas atteint le stade du diabète de type 2. Bien que nous ne disposions pas de dossiers complets des femmes ayant déjà souffert de DG, nous avons été en mesure de relever 824 mères pour lesquelles un tel diagnostic avait été posé durant la grossesse. À la fin de 2017, 29 % de ces femmes étaient parvenues à un diagnostic de diabète de type 2. Des 588 femmes restantes, 147 (25 %) n'avaient pas souffert de diabète pendant au moins dix ans depuis qu'elles avaient souffert de DG. Les 441 restantes (75 %) ne souffraient pas de diabète bien qu'un diagnostic de DG avait été posé moins de dix ans auparavant.

Le diabète chez les jeunes Eeyouch demeure une source de préoccupation. Pratiquement une personne sur cinq ayant le diabète (soit 560 personnes) a moins de 40 ans, y compris 28 jeunes âgés de moins de 20 ans, dont la majorité éprouvent de la difficulté à gérer leur maladie (seulement quatre personnes sur dix sont parvenues à maintenir leur taux de glucose sanguin au niveau cible). Bien que toutes ces personnes ne semblaient présenter aucune anomalie sur le plan rénal, telle que révélée par des analyses sanguines, les tests d'urine ont révélé que six personnes sur dix dans ce groupe présentaient des signes précoces de lésions rénales. Ce groupe a besoin d'une attention spécialisée et particulière de la part des services de santé et communautaires afin de les aider à vivre correctement avec leur diabète.

Une statistique troublante tient à la hausse soudaine du nombre d'ulcères du pied et d'amputations diabétiques. Au cours des trois années comprises entre 2006-07 et 2008-09, 23 Eeyouch âgés de 20 ans ou plus ont été hospitalisés pour cause d'ulcères ou de plaies du pied. De 2015-16 à 2017-18, ce nombre était passé à 67, lequel, une fois ajusté, représente un taux supérieur de 7,1 fois celui qui prévaut au Québec. Le nombre de ces hospitalisations a constamment augmenté de la période la plus ancienne à la plus récente. Par opposition, le nombre d'amputations semble être demeuré relativement stable jusqu'à la période comprise entre 2012-13 et 2014-15, alors que leur nombre était supérieur d'un multiple d'environ 7 à celui qui prévaut au Québec. Cependant, entre cette période et la plus récente, le nombre d'amputations a pratiquement doublé, passant de 23 à 50.

Entre 2013 et 2015, le décès de 22 Eeyouch était imputable au diabète, comme cause initiale ou secondaire. Fait significatif, l'âge moyen au décès était nettement inférieur à celui au Québec (68,0 par rapport à 78,7).

Le diabète est un facteur de risque des maladies circulatoires ou des maladies associées aux maladies du cœur. Même en l'absence de diabète, celles-ci continuent de représenter un problème de santé important dans la région. De 2013 à 2015, 77 Eeyouch sont décédés des suites d'une maladie du système circulatoire alors qu'encore une fois, l'âge moyen au décès était nettement inférieur à ce qu'il est ailleurs au Québec (69,9 par rapport à 80,1).

Les statistiques relatives au diabète et aux maladies du cœur témoignent de l'importance que revêt le fait de mobiliser les communautés à l'égard de la prévention. Si les enseignements traditionnels qui ont pour objectif d'aider les personnes et les familles à vivre en bonne santé sont généralement connus et compris, de nombreuses personnes demeurent vulnérables, et tant les communautés que le système de soins de santé doivent allier leurs forces au profit d'approches inédites, axées sur le patient, en vue de combler les besoins non satisfaits de ces patients. Ce n'est qu'avec un authentique engagement de la part des dirigeants et des membres de la communauté de la Nation crie que pourront survenir les changements qui permettront à la Nation d'être en meilleure santé. Tel est le défi pour 2019-20.

**Si les enseignements traditionnels qui ont pour objectif d'aider les personnes et les familles à vivre en bonne santé sont généralement connus et compris... les communautés et le système de soins de santé doivent allier leurs forces au profit d'approches inédites, axées sur le patient.**





uuchimaa u pimuchteheu

## MESSAGE DE LA DGA PIMUHTHEHEU



**Taria Matoush**  
Directrice générale adjointe

Au cours de la dernière année, le Service Pimuhteheu a dirigé le projet Responsabiliser les jeunes et leurs familles, lequel constituait une priorité du CCSSSBJ, tel qu'établi dans le plan stratégique régional. Bien que nous dirigions ce projet, l'ensemble des unités et des services du CCSSSBJ participent à son succès. Cet effort très largement axé sur la collaboration a nécessité que l'on assure l'harmonisation des unités de service fondamentales, incluant le Centre de réadaptation des adolescents (CRA), Protection de la jeunesse et Santé publique, en plus de travailler en étroite collaboration avec les services de Miyupimaatisiuun et Nishiyuu de même qu'avec le CMC, dans la communauté pilote de Mistissini.

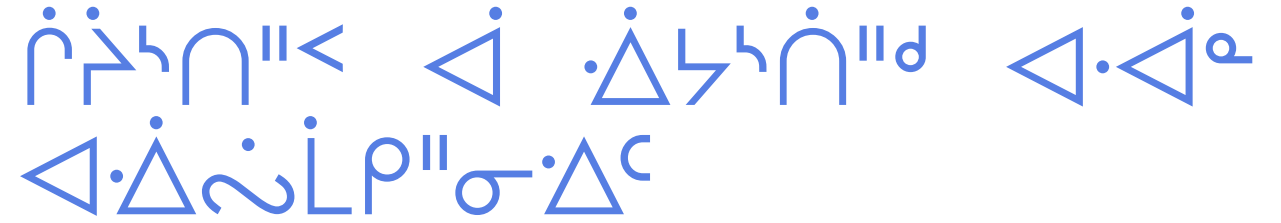
32

Le projet Responsabiliser les jeunes et leurs familles a pour objectif de réduire le nombre d'interventions du service Protection de la jeunesse en Eeyou Istchee en améliorant les services de première ligne et en établissant des partenariats communautaires aptes à mettre en place des réseaux de sécurité pour nos jeunes. Un objectif additionnel du programme vise à empêcher, le plus possible, que des enfants soient retirés de leur famille pour être confiés à un foyer d'accueil. Pour nous aider à atteindre cet objectif, nous avons créé le groupe de travail Responsabiliser les jeunes et leurs familles auquel incombe la responsabilité de planifier, d'organiser, de diriger et de surveiller divers services et programmes tant au sein de l'organisation qu'auprès de nos partenaires de la communauté.

Le Service de santé publique a participé activement aux activités de développement communautaire, d'établissement de partenariats et de mise en place de réseaux destinés à appuyer les jeunes et leurs familles. Nous avons par ailleurs organisé un certain nombre de visites sur place extrêmement inspirantes et éclairantes à « Harlem Children's Zone », à l'intention des représentants de Mistissini, Waswanipi et Oujé-Bougoumou. Le projet Responsabiliser les jeunes et leurs familles prévoit également une restructuration importante des foyers de groupe, avec pour intention de réserver l'un d'entre eux entièrement à des programmes de guérison axée sur la terre. Protection de la jeunesse a également remanié son modèle de gestion avec pour objectif d'offrir un meilleur soutien administratif aux équipes des communautés. L'objectif de la restructuration est également d'instaurer une meilleure collaboration avec les services de première ligne des CMC et d'appuyer ceux-ci.

Le Service Pimuhteheu a connu plusieurs changements alors que des gestionnaires chevronnés sont partis et que de nouveaux gestionnaires sont arrivés. J'aimerais tout particulièrement remercier Evi Goudreault, ex-coordonnatrice des Services aux personnes ayant une déficience, pour ses années de service au CCSSSBJ, à Robert Auclair, qui a dirigé la Protection de la jeunesse pendant dix ans et enfin Julianna Matoush, qui a dirigé Maanuhiikuu (Santé mentale) et qui travaille désormais pour le Service Nishiyuu. Je leur souhaite à tous la meilleure des chances dans leurs futures entreprises.

**Taria Matoush**  
Directrice générale adjointe



chiiyistihp aa wiyastihkw awaan awiishuumaakihniwit

## SERVICES PRÉHOSPITALIERS ET MESURES D'URGENCE

### SERVICES PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE

Les Services préhospitaliers d'urgence ont pour objectif ce qui suit :

- assurer la prestation de services préhospitaliers d'urgence et de soins de santé de qualité,
- assurer une amélioration continue de la qualité le long de la chaîne d'intervention des Services préhospitaliers d'urgence.

Les Services préhospitaliers d'urgence se composent de premiers intervenants, de centres d'appels (services policiers ou CMC), de services de premiers intervenants, de services ambulanciers et de centres de réception (CMC).

Une fois qu'ils sont parvenus à compléter, avec succès, les 72 heures de formation du MSSS, les premiers intervenants se voient délivrer un certificat valable pendant une période de trois ans. On a obtenu un aperçu de la qualité de la formation des services préhospitaliers d'urgence au cours de la dernière année. En outre, des accords visant les services de premiers intervenants ont été signés avec les neuf communautés d'Eeyou Istchee, tandis que les relations entre les premiers intervenants et chacune des communautés se sont améliorées. On a entrepris de dresser un registre des premiers intervenants certifiés et de compiler des statistiques afin d'effectuer des versements à titre gratuit aux premiers intervenants.

Le remplacement du formulaire d'intervention des premiers intervenants sous forme imprimée par un formulaire électronique devrait nous permettre de dresser un tableau plus clair des activités de ces derniers, tant au niveau opérationnel qu'au niveau clinique. L'implantation du formulaire électronique nécessitera l'élaboration d'un programme de formation sur le maintien des compétences ainsi que l'organisation d'un nouveau système d'intervention.

Les Services préhospitaliers d'urgence ont signé un accord avec l'Association des trappeurs cris afin de rendre des troussees disponibles pour le traitement sur le terrain des blessures mineures et

la prise charge des problèmes de santé ainsi que pour permettre d'assurer une aide immédiate en attendant que du personnel médical soit en mesure d'intervenir à l'égard des problèmes de santé et des blessures plus graves dont sont victimes les chasseurs et les trappeurs cris vivant sur le territoire traditionnel. Le financement des troussees a été obtenu auprès de la Niskamoon Corporation et la politique visant le maintien de la trousse des bois et de la formation associée a été peaufinée. Des manuels de formation à l'intention du personnel et des utilisateurs de la terre sont en voie d'être élaborés.

Les agents des forces policières Eeyou Eenuo suivent une formation sur l'utilisation de défibrillateurs externes automatisés. Quarante-sept des 88 agents ont suivi la formation et on fera l'acquisition de 25 défibrillateurs.

Des représentants du Service ont rendu visite à une unité d'intervention d'urgence de la Croix-Rouge canadienne à Schomberg, en Ontario, et participé à l'opération Nanook-Nunalivut en vue de tester l'équipement hospitalier mobile dans l'Arctique. Un protocole d'entente est en voie de négociation entre la Croix-Rouge canadienne, le CCSSSBJ et la Nation crie de Chisasibi, une proposition étant en cours de développement.

### NOMBRE DE PREMIERS INTERVENANTS ET NOMBRE D'APPELS REÇUS



33

### MESURES D'URGENCE

Des mesures d'urgence sont mises en œuvre pour faciliter les choses dans l'éventualité de la survenue d'une catastrophe naturelle ou de tout autre événement susceptible de mener à une situation d'urgence. Parmi les interventions constituant des mesures d'urgence en 2018-19, on retrouve les suivantes :

- Document relatif aux interventions d'urgence de niveau Orange (grand nombre de blessés) et Argent (menace armée) avec Chisasibi, Mistissini, Wemindji, Waskaganish, Oujé-Bougoumou et Waswanipi
- Fermetures de routes et de CMC côtiers pour cause de vents violents, de blizzards et de conditions climatiques défavorables à Waskaganish, Wemindji, Nemaska et Whapmagoostui
- Incidents de niveau Argent (menace armée) à Nemaska, Mistissini, Chisasibi, Whapmagoostui et Oujé-Bougoumou.
- Interruption du service d'évacuation aérienne du fait de problèmes au niveau des feux de la piste d'atterrissage de l'aéroport de Nemaska
- Émission d'un code Gris (fuite toxique) suite à une fuite mineure à l'aréna de Waswanipi
- Mise en œuvre de la valise de garde à titre d'outil de réponse d'urgence pour les gestionnaires du CCSSBJ et activation de 25 licences



Brigadier général Patrick Carpentier, Forces armées canadiennes, commandant Force opérationnelle interarmées (Nord) et Jason Coonishish, coordonnateur des Services préhospitaliers et des mesures d'urgence, durant l'opération Nanook-Nunalivut, exercice conjoint organisé dans l'Arctique par les Forces armées canadiennes



uschipimaatisiiwinh aa miininwaachihtaakinuwihch

## CENTRE DE RÉADAPTATION DES ADOLESCENTS

La mission du Centre de réadaptation des adolescents (CRA) est de contribuer à la protection, à la réhabilitation et au bien-être physique, mental, émotionnel et spirituel de tous les jeunes dont il assume la responsabilité, cela par la mise en œuvre de programmes qui leur assurent la sécurité et, surtout, les soins dont ils ont besoin. Le CRA s'est engagé à offrir un programme marqué au sceau de la compassion et axé sur la famille, dans le respect des valeurs traditionnelles, des enseignements culturels et de la langue cri.

Tous les cas sont référés par le service Protection de la jeunesse (PJ) et proviennent des neuf communautés cri. La majorité des jeunes sont placés sous l'autorité de la Loi sur la protection de la jeunesse (par l'entremise de mesures ordonnées ou volontaires), alors que quelques-uns d'entre eux sont placés sous l'autorité de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (sous garde en milieu ouvert).

Le CRA compte 71 employés dont une directrice et trois coordonnateurs des ressources, et gère trois établissements 24 heures sur 24 : il s'agit du foyer de groupe Upaachikush, du centre de réception à Mistissini et du foyer de groupe Weesapou à Chisasibi. Le CRA collabore avec le ministère de la Justice cri pour construire un autre centre de réception à Mistissini, lequel devrait voir le jour en septembre 2019.

La gestion de cas se présente comme suit : chaque fois qu'un jeune est aiguillé, une rencontre d'admission a lieu entre l'intervenant de la PJ et le responsable de la prise en charge du CRA. Une réunion portant sur le cas est tenue et un plan de guérison est établi en collaboration avec le jeune et ses parents afin de fixer des buts et des objectifs. Des réunions cliniques hebdomadaires ont lieu pour mettre à jour les dossiers et discuter des approches comme des stratégies. Tous les rapports sont envoyés à la PJ.

Bien que les clients des foyers de groupe Upaachikush et Weesapou fréquentent une école publique, l'éducation des jeunes au Centre de réception était préalablement assurée par un enseignant du centre. Cette année, en raison des difficultés rencontrées pour recruter un enseignant qualifié, les jeunes ont été

envoyés à l'école publique. Cette initiative ne s'est pas avérée concluante et ils ont été renvoyés au centre, où leurs travaux scolaires leur étaient envoyés et où des éducateurs pouvaient leur venir en aide, au besoin. Bien que le programme pédagogique soit incomplet et ne permette pas de faire passer les étudiants au grade suivant, il leur confère cependant de meilleures possibilités de réussite à leur retour à l'école. La Commission scolaire cri et le CRA ont entrepris de formuler une entente permettant d'améliorer les services.

Le programme des bois se présente sous la forme d'un programme holistique axé sur la terre, incluant des camps pour les communautés côtières et de l'arrière-pays. Le programme enseigne les compétences culturelles et traditionnelles de la vie cri, des aînés cri participant à encadrer le développement du programme et la transmission des connaissances traditionnelles. Cette année ont été menées treize activités parmi lesquelles figuraient des sorties en canot, de chasse et de pêche s'échelonnant sur une période de plusieurs journées. D'autres activités culturelles ont été enseignées au « camp des aînés » de Perch River.

La plupart des employés ont suivi une formation au cours de la dernière année. Les sessions de formation ont notamment porté sur la manipulation sécuritaire des aliments, la formation à Boscoville (pour créer une formation pertinente et assurer le soutien des travailleurs de cas du CRA), une formation appliquée en techniques d'intervention face au suicide (ASIST), une formation Arc-en-ciel (deuil) pour aider les enfants en deuil d'un être cher par suite d'un décès, d'un divorce, d'un déploiement ou d'un traumatisme de même qu'un stage sur place de trois jours en supervision intensive pour les éducateurs du CRA à Cité-des-Prairies.

L'équipe du CRA a été confrontée à de nombreux défis au cours de la dernière année et a apporté des changements importants afin de maintenir des pratiques exemplaires et de veiller à la prestation de services de qualité tels que définis dans le plan d'action du CRA, dont l'élaboration a occupé l'équipe pendant trois ans. L'équipe se réjouit à la perspective de l'ajout d'un nouvel établissement à l'automne et du défi que posera l'accueil d'une nouvelle clientèle.





Promouvoir et améliorer le bien-être des femmes enceintes, des bébés, des enfants âgés de 0 à 9 ans et de leur famille au moyen d'une approche de services intégrés culturellement sécuritaires comportant une dimension psychosociale et un volet de développement communautaire

Le programme À Mashkûpimâsît Awash (AMA) offre un suivi psychosocial continu adapté aux besoins des familles. Le programme AMA vise aussi le développement de partenariats aux niveaux local, régional et provincial en vue de promouvoir une meilleure coordination des services existants. Cette année, quatre livrets des lignes directrices de l'AMA ont été imprimés. Une rencontre en personne a eu lieu pour les organisateurs communautaires de la région. Les partenariats régionaux ont été maintenus avec cinq réunions du comité Maamuu Uhpichinaa-suutaau, un réseau de partenaires qui s'intéressent au développement de la petite enfance.

Le Programme de santé maternelle et infantile offre du soutien afin d'aider les équipes Awash locales à améliorer leurs techniques de counselling et d'enseignement, de faciliter les visites à domicile et d'améliorer les efforts de promotion et de prévention au moyen de directives factuelles sur les interventions et les activités visant la santé de la mère et de l'enfant. La collaboration avec d'autres services du CCSSSBJ a été maintenue en dépit du fait que le programme a connu un roulement considérable du personnel.

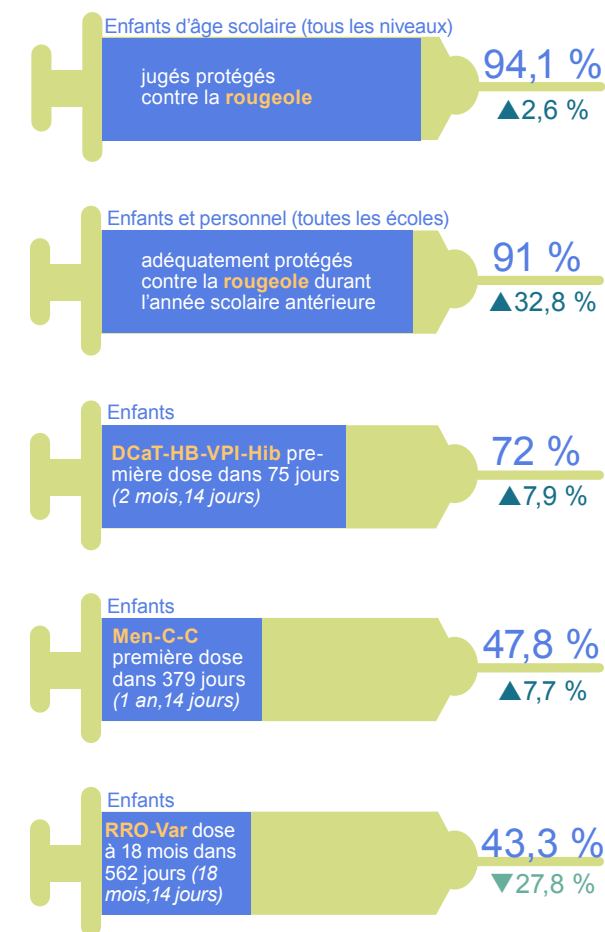
Au cours de la dernière année, le Programme canadien de nutrition prénatale au sein des services Awash a reçu sept demandes de soutien financier afin d'aider plus de 60 femmes enceintes dans le besoin. En outre, le premier projet pilote OLO (œufs, lait et oranges), Miyuushimishuh, en est à la phase de préparation dans deux communautés afin de fournir une aide alimentaire ainsi que des activités en matière de nutrition et de budget alimentaire aux femmes enceintes ou qui allaitent désirant y participer.

Au cours de la dernière année, le programme d'allaitement et l'Initiative Amis des bébés ont fourni une formation et un soutien en matière d'allaitement à 68 intervenants de première ligne. De plus, cinq communautés ont organisé des activités afin de célébrer la Semaine de l'allaitement avec des mères et leurs bébés, ainsi que des familles. L'évaluation des besoins d'Eeyou Istchee en la matière a été une réussite, avec 213 questionnaires remplis provenant des neuf communautés et six d'entre elles organisant des groupes de discussion. Une revue de la documentation a été effectuée afin de collaborer à l'élaboration d'un document sur l'usage du cannabis pendant l'allaitement. Le chapitre sur l'allaitement et des lignes directrices sur les soins obstétricaux et périnataux ont été mis à jour.

Le programme d'éducation et de dépistage des porteurs de la leucoencéphalopathie crie (LEC) et de l'encéphalite crie (EC) vise à accroître la sensibilisation à ces maladies génétiques. Au cours de la dernière année, une formation qui avait été conçue pour les infirmières en milieu scolaire a été adaptée pour les infirmières de première ligne des services Awash et elle leur a été fournie dans le cadre de leur formation annuelle. Elle a ensuite été évaluée par l'Hôpital Sainte-Justine, un partenaire important du programme LEC/EC d'Eeyou Istchee.

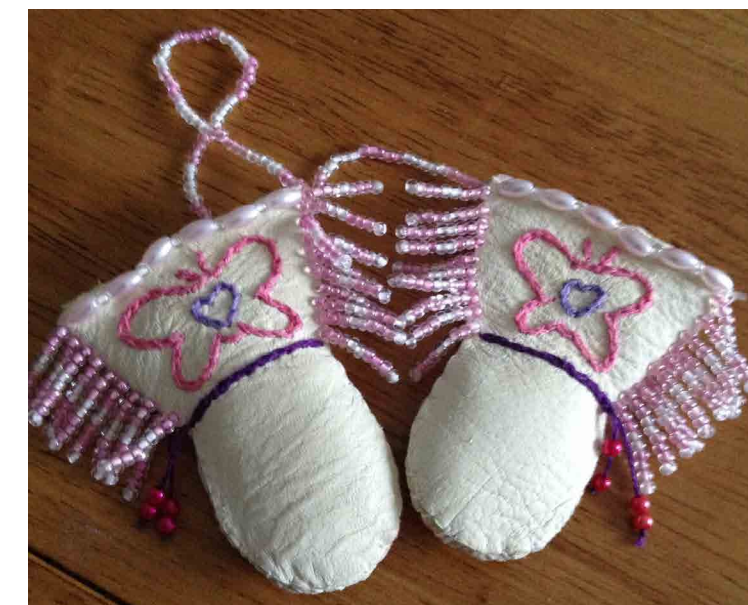
Tout comme lors des années antérieures, le programme d'immunisation a priorisé le soutien de l'ensemble des vaccinateurs locaux d'Eeyou Istchee. L'horaire de vaccination de la campagne contre la grippe a été affiché sur le site creehealth.org. Des efforts ont été déployés afin d'assurer la tenue appropriée des dossiers et le compte rendu de tous les vaccins administrés dans les communautés. Une évaluation de l'équipement et de la gestion des produits d'immunisation a été effectuée dans tous les CMC, suivie d'un rapport formulant des recommandations.

PROGRAMME D'IMMUNISATION D'EYYOU ISTCHEE  
2018-19



Le programme de santé dentaire a envoyé un questionnaire à l'ensemble des hygiénistes dentaires afin de recueillir de l'information concernant leurs besoins. Sept questionnaires remplis ont été reçus, avec l'information indiquant la nécessité d'une calibration des hygiénistes dentaires (afin d'assurer que le programme de résine de scellement soit administré de la même manière rigoureuse par tous) et d'autres formations régionales. La nouvelle agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) en santé dentaire a entrepris une tournée des communautés, visitant Waswanipi et Mistissini.

Au cours de la dernière année, le programme Pour une maternité sans danger (PMSD) a traité et analysé 129 demandes et les a comparées aux lignes directrices de pratiques provinciales standard. Les évaluations et les recommandations concernent les risques physiques, biologiques, ergonomiques, chimiques et psychosociaux durant la grossesse. Le médecin du programme PMSD au CCSSSBJ soutient l'infirmière en santé et sécurité en ce qui concerne le PMSD et les recommandations formulées par son intermédiaire.





## USCHINIICHISUU 10-29

Le programme HEY (*Healthy Eeyou Youth*) vise à faciliter l'accès aux services psychosociaux et cliniques afin d'améliorer la santé et le bien-être des jeunes en Eeyou Istchee. La collaboration avec le Service de développement des programmes s'est poursuivie et un questionnaire sur l'évaluation des besoins a été administré et rempli par les intervenants de première ligne dans toutes les communautés. Par la suite, une formation sur différentes démarches de sensibilisation a été donnée et la création d'un cadre de soutien des intervenants de proximité à l'échelle de l'Eeyou Istchee est en cours. De la formation, des séances d'information et des présentations ont été organisées lors d'événements comme la formation annuelle des infirmières et l'Assemblée régionale des jeunes sur la santé. La collaboration avec le projet pilote *Se guérir soi-même à Waswanipi* se poursuit. Il s'agit de soutenir l'intervenant en sensibilisation à la prévention embauché localement.

La campagne de prévention des blessures et de sensibilisation à la sécurité sur le port de casques pour réduire l'incidence de blessures à la tête chez les enfants et les adolescents a mis l'accent sur la bicyclette. Cette campagne, intitulée *Be careful! Your head! Ayâkwâmi! Chishtikwân!*, a également ajouté un autre élément : le port du casque en jouant au hockey. La campagne s'adresse à la population des enfants et des adolescents en recourant à des modèles à suivre plus âgés afin de les influencer.

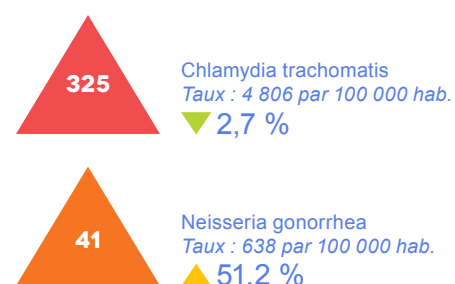
Le bien-être des adolescents a mis l'accent sur la consolidation du projet ACCESS—Esprits ouverts, qui va bon train à Mistissini et qui devrait être étendu à Uujé-Bougoumou et à Waswanipi. Ce programme récemment mis au point fait la promotion du bien-être des jeunes et de la prévention des problèmes de santé mentale qu'ils connaissent (tels que les problèmes liés au suicide et aux idées suicidaires, la violence et les mauvais traitements de nature sexuelle et la perte d'identité).

Améliorer la santé des jeunes par la planification et la mise en œuvre de services de santé appropriés dans les communautés, les cliniques et les écoles, et en répondant aux besoins de développement qui s'inscrivent dans la transition vers l'âge adulte



En ce qui concerne la santé sexuelle, le groupe Uschiniichisuu est le segment de population le plus à risque, représentant 92 % de tous les cas de *Chlamydia trachomatis* et 87 % de tous les cas de gonorrhée dans le territoire. Les principales activités de santé publique en 2018-19 ont consisté à fournir du soutien et des recommandations fondées sur des données scientifiques aux cliniciens locaux pour l'évaluation et la gestion de certains patients à risque atteints d'ITS, ainsi que de leurs partenaires sexuels. Le Service de santé publique a aussi fait la promotion du dépistage annuel de routine (au moyen d'un simple test d'urine) de tous les jeunes âgés de 10 à 29 ans dans la région.

### TAUX D'ITS USCHINIICHISUU (10-29) 2018-2019



Au cours de la dernière année, le programme de surveillance et de protection contre les maladies infectieuses a soutenu le contrôle des grappes et des flambées de maladies infectieuses dans la région, ainsi que des infections à déclarer. Ce programme collabore étroitement avec des partenaires externes (incluant le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec) afin d'appuyer la surveillance (y compris la « vigie »), la prévention, le contrôle et la gestion fondée sur des données scientifiques des maladies infectieuses. Le programme vise à améliorer la santé de la population en réduisant (ou en contrôlant) l'incidence de maladies infectieuses et de leurs complications dans la région.

Le programme de santé en milieu scolaire a des infirmières en milieu scolaire dans la plupart des communautés, qui bénéficient de l'appui de la Santé publique afin d'améliorer la promotion de la santé et les mesures de prévention dans les écoles. Les voies de communication entre la Commission scolaire crie et la Santé publique ont été maintenues grâce à la tenue de quatre réunions l'année dernière, menant ainsi à une collaboration et à une participation à de nouveaux projets tels que le programme régional du Club des petits déjeuners. Le programme Chii Kayeh lyaakwaamih (« Toi aussi, fais attention »), un module scolaire sur les relations saines et la santé sexuelle, a été fourni à de nombreux élèves et les enseignants avaient accès à son outil de formation en ligne.

Le programme Dépendance et accoutumance de la Santé publique vise notamment à renforcer les connaissances et à accroître la sensibilisation relativement à diverses substances et à leur consommation excessive. La Santé publique a participé avec de nombreux partenaires régionaux à des activités de réduction des méfaits en mettant l'accent sur les substances touchant l'Eeyou Istchee. Pour traiter de la légalisation du cannabis, un grand nombre d'affiches et de documents sur la réduction des méfaits ont été élaborés et distribués à l'échelle de la région. Une section d'information a été affichée sur le site [creehealth.org](http://creehealth.org) et des messages ont été diffusés à la radio locale et régionale.



Infirmière en milieu scolaire

# CHISHAAYIYUU 30+

Cette année, diverses activités ont été organisées en lien avec notre calendrier de promotion de la santé. Cela a compris le Mois de la nutrition, le Mois de l'activité physique, le Mois de la sensibilisation au diabète, le défi *Drop the Pop*, la semaine « Marchons vers l'école », la Semaine nationale de l'activité physique et le *100-Mile Challenge*, de même que des événements de course à pied, des clubs de marche, des randonnées en raquettes, le défi familial et des activités traditionnelles. Des messages communautaires en matière de santé et sécurité, tels que la sécurité sur la glace, sur l'eau, sur la route et relativement au maniement des armes à feu, ont également été diffusés tout au long de l'année.

44

Le Défi *No Butts To It!*, qui vise à mobiliser l'ensemble de la communauté afin d'aider les fumeurs à cesser de fumer et les non-fumeurs à ne pas commencer, a eu lieu à Chisasibi, à Eastmain, à Mistissini et à Oujé-Bougoumou. En tout, 2 699 personnes s'y sont inscrites, plus du double de l'année précédente.

L'équipe a aussi encouragé et soutenu les communautés à organiser des activités à longueur d'année, des projets communautaires visant à promouvoir l'activité physique et les saines habitudes alimentaires étant financés par l'intermédiaire de notre programme « Healthy Environment Active Living » : 47 petites subventions ont été accordées à des groupes communautaires pour des ateliers de cuisine santé, des marches communautaires, des programmes d'activités hivernales et estivales, des programmes parascolaires et des projets de jardinage communautaire.

## Promouvoir des modes de vie sains et prévenir les maladies chroniques chez les adults et les aîné(e)s

Notre équipe a participé à des comités et à des groupes de travail, notamment le comité sur l'accès à des aliments nutritifs, le comité sur les mets traditionnels et le groupe de travail sur l'agriculture urbaine à Mistissini. Nous avons également contribué au groupe de travail sur les maladies chroniques, dont le mandat est d'élaborer et de mettre en œuvre un programme régional sur le diabète et les maladies rénales.

En collaboration avec l'équipe Nishiiyuu, nous avons appuyé la planification des comités Miyupimaatsiium locaux et contribué à l'évaluation du projet Iiyuu Atawin Miyupimaatsiium Planning (IAMP).

Afin de faciliter la collaboration avec différents groupes, services et entités, et afin d'offrir une occasion de réseautage, notre équipe a organisé des réunions mensuelles du réseau Miyupimaatsiium Meeyochimoon (réseau de mode de vie sain), des gestionnaires de l'équipe Chishaayiyuu du CCSSSBJ et de l'équipe de nutrition.

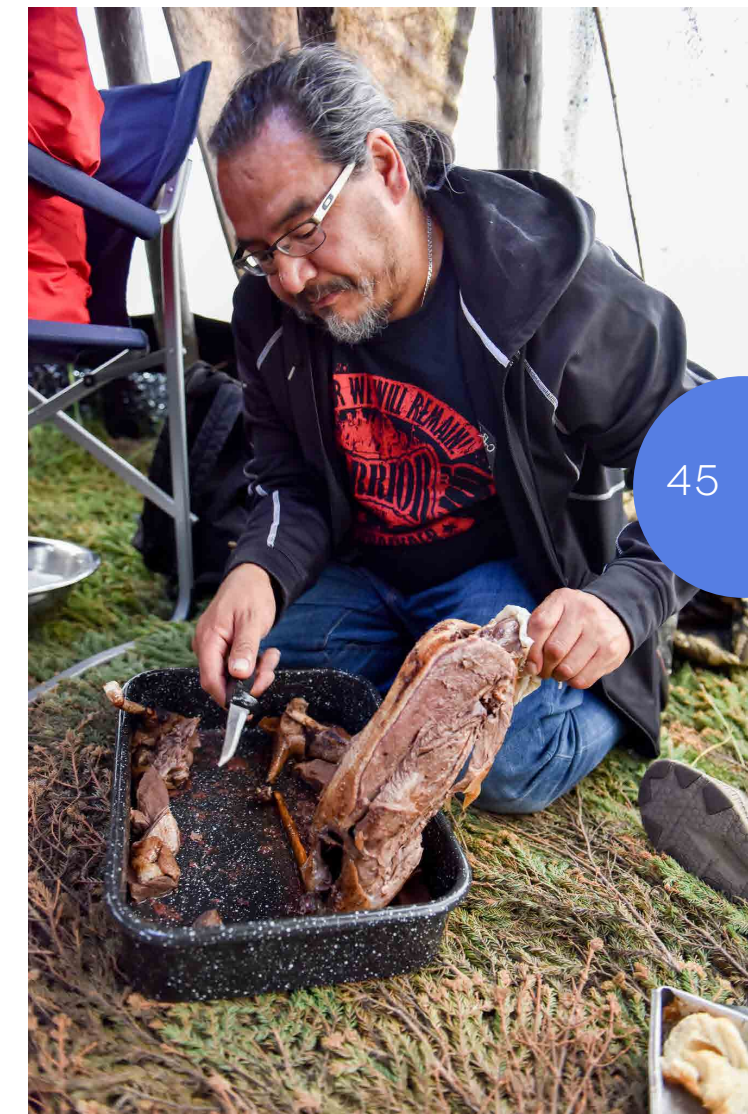
La clinique de Wemindji se préparant pour un égoportrait à l'occasion de la Journée mondiale du diabète



Nous avons participé à l'organisation de plusieurs séances de formation et ateliers, dont les formations annuelles des infirmières, des RSC (représentants en santé communautaire) et des nutritionnistes. Afin d'accroître la sensibilisation à la violence latérale présente dans nos communautés, quatorze ateliers sur la bienveillance latérale ont été offerts à divers groupes et entités. En outre, notre équipe a offert du soutien aux centres de la petite enfance et aux services alimentaires du CCSSSBJ pour l'élaboration de menus, la gestion de services alimentaires et la mise en œuvre de pratiques en matière de salubrité et d'hygiène alimentaire.

Le programme Formation des formateurs vise à accroître les connaissances des prestataires de soins de santé sur la gestion du diabète par la formation, le mentorat et le soutien. En 2018-19, les éducateurs régionaux en matière de diabète ont offert une formation sur place dans toutes les communautés, certaines d'entre elles recevant leur visite à plus d'une reprise. L'équipe affectée au traitement du diabète a également collaboré à toutes les réunions annuelles de formation. Les faits saillants comprenaient deux séances multidisciplinaires demandées par des médecins de Chisasibi et de Mistissini, ainsi que la finalisation et la mise en œuvre d'outils visant à enseigner le calcul des glucides pour la gestion du diabète.

L'équipe Chishaayiyuu participe à la coordination du dépistage du cancer du sein dans notre région, en collaboration avec les cliniques locales et avec l'Institut national de santé publique. Cette année, une évaluation des besoins pour le processus de dépistage du cancer du sein a été menée lors des préparatifs et de la tournée des unités mobiles Clara et Sophie. De multiples initiatives d'amélioration de la qualité ont été mises en œuvre.



45

## ENVIRONNEMENT

L'équipe Santé environnementale du Service de santé publique vise à informer notre population et à la protéger des effets des substances nocives dans l'air extérieur et intérieur, dans l'eau et dans la nourriture. Elle se préoccupe également de réduire les impacts négatifs sur la santé des projets de développement des ressources, de favoriser des environnements communautaires sains et sécuritaires, et de traiter des urgences environnementales. Une bonne partie de son travail consiste à collaborer avec le gouvernement de la Nation crie (GNC), l'Association des trappeurs cris (ATC), les Conseils des Premières Nations et le Comité consultatif pour l'environnement de la Baie James.

L'équipe reçoit fréquemment des demandes de la part du public et de professionnels de la santé au sujet de la gestion des expositions à des moisissures et de la qualité de l'air intérieur. Cette année, nous avons collaboré avec le GNC à une initiative de politique concernant les problèmes de santé liés au logement.

Cette année, nous avons également soumis et commencé à planifier une proposition d'évaluation de l'impact des parcs et des espaces verts sur la santé, laquelle sera réalisée en collaboration avec le service des Travaux d'immobilisations du GNC et les Conseils des Premières Nations.

La qualité de l'eau dans les systèmes de distribution communautaires est la responsabilité des Conseils des Premières Nations. La Santé publique a contribué à leurs mesures de prévention concernant l'eau potable afin d'éviter tout risque pour la santé et elle a également aidé le GNC à rédiger sa loi sur l'eau potable.

L'équipe a assuré un suivi des tests de radon à Wemindji et elle a soutenu la proposition d'une autre communauté pour de tels tests.

En ce qui concerne les urgences environnementales, l'équipe a fourni de l'information au début de l'été sur les préparatifs en cas d'incendie de forêt, a préparé le Plan d'intervention de la Santé publique, a tenu régulièrement des réunions sur les interventions en cas d'urgence de santé publique et a élaboré un plan pour le déploiement d'un réseau de détecteurs de fumée d'incendie de forêt dans toutes les communautés.

L'équipe a validé les plus récents résultats sur la surveillance du mercure, mis à jour la carte interactive de présence du mercure qui fournit des recommandations sur la consommation de poisson pour chaque territoire de piégeage ([creegeoportal.ca](http://creegeoportal.ca)), et a élaboré et déployé des stratégies pour la promotion de la transition vers des munitions sans plomb.

L'équipe a participé au Forum régional sur les changements climatiques à Eastmain et elle a discuté des préoccupations à ce sujet avec les Premières Nations de Mistissini, de Waskaganish et de Whapmagoostui.

L'équipe a participé activement à presque toutes les soumissions de dossiers portant sur des développements dans l'Eeyou Istchee, fournissant des commentaires sur les impacts sur la santé de projets tels que les mines de lithium (lithium Baie James, Rose, Whabouchi) ainsi que les projets de mine d'or (Lac Windfall) et de fer (Blackrock). Nous avons aussi demandé à Hydro-Québec d'effectuer une évaluation des risques liés à l'utilisation d'herbicides dans la construction d'une nouvelle ligne électrique.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'équipe de santé et sécurité au travail est responsable de la protection de la santé des travailleurs et de la prévention des maladies professionnelles. L'année dernière, l'équipe a recruté un technicien en prévention, qui est en cours de formation. L'équipe a participé à un groupe de travail provincial sur les ressources en matière de santé au travail, a appuyé les efforts internes du CCSSBJ concernant la santé et la sécurité et a été invitée dans des lieux de travail pour répondre aux questions et aux préoccupations des employés. Le système d'information SISAT est utilisé pour documenter les interventions et pour établir un portrait des besoins et des services à l'échelle de l'Eeyou Istchee. Après une analyse des risques et des demandes de services au cours des dix dernières années, il est évident que la qualité de l'air intérieur et extérieur est une préoccupation majeure des travailleurs dans notre région.



taakish naakitiwaayihtikuuch kiyaa shash aa chi  
nituchiischaayiitakinuwich aahat iiyiyamwaahiiwaach chaakwaan

SERC, PRATIQUES DE PRÉVENTION CLINIQUES ET  
DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE EN SANTÉ PUBLIQUE

L'équipe SERC a pour mandat la surveillance de la santé publique—une fonction de base exclusive et indépendante du service régional de la Santé publique—de concert avec l'évaluation, la recherche et les communications.

La **surveillance** consiste à rendre systématiquement compte de l'état de santé de la population et de ses facteurs déterminants. Le travail de l'équipe respecte les objectifs du plan stratégique régional (PSR) et ceux du thème de la surveillance du plan de la Santé publique du Québec. Au cours de l'année 2018-19, l'équipe de surveillance a collaboré avec d'autres professionnels et services du CCSSSBJ, fournissant principalement de l'expertise en matière de conception d'enquêtes ainsi que de collecte, de gestion et d'analyse de données. Les demandes pour de nouvelles analyses et de nouveaux rapports, pour du soutien, des conseils et de la collaboration se sont considérablement accrues au cours des cinq dernières années, alors que le personnel de l'équipe de surveillance n'a pas augmenté.

Plusieurs rapports ont été réalisés : le rapport sur le cancer, le rapport sur le diabète, un rapport sur le taux de mortalité lié aux maladies cardiovasculaires et au diabète, ainsi qu'un rapport exhaustif sur la santé buccodentaire des élèves des écoles élémentaires. D'autres rapports sur les maladies respiratoires, le cannabis, le suicide et les intoxications graves ont été élaborés. Notre rapport interne sur la santé globale de la population d'Eeyou Istchee, qui comporte dix chapitres thématiques, a été mis à jour, de même que son profil statistique de la santé et son profil démographique.

Les activités entourant le dossier des opioïdes se sont étendues au-delà des mesures de surveillance et elles ont concerné de nombreuses autres équipes du CCSSSBJ, tout particulièrement l'équipe Uschiniichisuu de la Santé publique, le Service de planification et de soutien, le Service de pharmacie, la DSPAQ-Santé et les services préhospitaliers régionaux, ainsi que le Service de police Eeyou-Eenou (SPEE). Une formation sur les surdoses d'opioïdes et sur l'administration de naloxone a été élaborée et donnée aux agents du SPEE et aux travailleurs du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA). La première phase d'une étude sur les pratiques de prescription d'opioïdes a été menée à Chisasibi et à Mistissini au moyen d'un examen des dossiers médicaux de patients. Les résultats feront l'objet d'un rapport en 2019-20. En outre, un pharmacien a évalué la gestion des opioïdes dans chacune des pharmacies du CCSSSBJ et ses recommandations ont été mises en œuvre

L'**évaluation** est une fonction de soutien des services de la Santé publique. Même si aucun professionnel n'était responsable du dossier de l'évaluation l'année dernière, l'équipe SERC et, tout particulièrement, son équipe de surveillance, a collaboré à quelques dossiers d'évaluation, fournissant des conseils sur l'enquête de satisfaction des clients menée par le Service de planification des programmes et sur la conception du rapport AS-805 pour les services préhospitaliers. L'équipe a aussi pleinement participé à toutes les phases de l'enquête sur l'évaluation des besoins en matière d'allaitement. L'équipe collabore actuellement avec le CMDP et avec d'autres services du CCSSSBJ en vue d'améliorer les services de soins de fin de vie pour les patients d'Eeyou Istchee. Nous collaborons également avec le Service de planification des programmes sur l'enquête Maamuuhkedaau (« faisons-le ensemble ») afin d'évaluer les attributs organisationnels du système des soins de première ligne du CCSSSBJ.

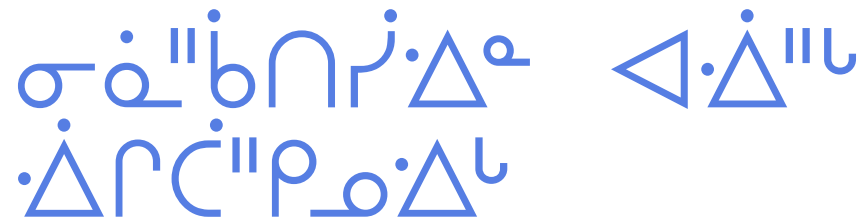
La **recherche** fournit de précieux renseignements qui aident à prévenir les maladies et les blessures et à améliorer les traitements et les soins à la population. Le comité de recherche du CCSSSBJ a été actif, tenant des réunions mensuelles des mois de septembre à juin. Par ailleurs, au cours de la dernière année, de nombreux projets de recherche ont été réalisés, sont en cours ou font l'objet de pourparlers. Les sujets comprennent notamment :

- la santé physique (le projet sur la pneumopathie interstitielle, l'évaluation des technologies de soin des plaies)
- le bien-être social (la bispiritualité, la participation sociale des aînés au bien-être de la communauté)
- les services de santé (l'impact sur la santé mentale des femmes envoyées à Montréal en raison de problèmes durant leur grossesse, l'évaluation du counselling en maladies génétiques pour la LEC-EC, les services en santé mentale ACCESS pour les adolescents, la prescription d'opioïdes légaux)
- l'environnement (les impacts de l'exploitation minière, le logement)

Un comité consultatif sur la recherche a été créé l'année dernière à titre de groupe consultatif pour le comité de recherche. Ce comité autochtone est formé d'aînés, de jeunes, de membres de la communauté et d'universitaires ayant des antécédents en recherche sur la santé. Des discussions sont en cours avec le Comité d'éthique de la recherche du CUSM (Centre universitaire de santé McGill) au sujet d'une aide mutuelle pour la revue des projets de recherche nordique : le CUSM passerait en revue au besoin les projets pour le compte du CCSSSBJ, alors que le CCSSSBJ pourrait proposer des membres du comité consultatif sur la recherche pour aider le CUSM avec certains examens.

La stratégie de **communication** de la Santé publique est organisée autour de messages à la radio, dans les médias sociaux et sur le site Web du CCSSSBJ, ainsi que de documents imprimés en cri, en anglais et en français. L'équipe collabore étroitement avec le Service des communications afin d'utiliser les médias sociaux et numériques pour diffuser des messages et des témoignages, pour gérer la section sur la santé publique du site Web, pour faire la liaison entre le service et les entités médiatiques régionales afin de promouvoir les communications en langue crie et pour fournir un soutien en communications aux équipes et au personnel de l'ensemble des services. L'équipe soutient aussi les professionnels pour l'organisation de leurs campagnes mensuelles de sensibilisation et elle surveille comment la population réagit aux messages de santé publique. L'émission de radio Miyupimaatisiun Dipajimoon a produit 26 émissions, avec en moyenne trois sujets sur la santé par émission.

Avec le recrutement d'un nouvel agent d'information, l'équipe a fourni une formation sur les rôles de porte-parole, sur les relations avec les médias et sur les communications en cas de crise aux membres du Conseil d'administration et du Service de santé publique. Plusieurs outils de communication ont été recommandés en vue d'améliorer les communications internes et externes sur les mesures d'urgence et sur la gestion de crises.



ninaahkaatisiwin awiihch wiichitaahkinuwich

## SERVICES AUX PERSONNES ATTEINTES D'UNE DÉFICIENCE (BESOINS PARTICULIERS)

Les services aux personnes handicapées du CCSSSBJ sont responsables de l'élaboration et de la prestation de services de qualité et pertinents sur le plan culturel en ce qui a trait aux déficiences physiques et intellectuelles et aux troubles du spectre de l'autisme. Leur clientèle cible comprend les résidents du territoire cri ayant une déficience persistante qui nuit à leur capacité d'atteindre leurs objectifs; leur clientèle comprend aussi certains Cris vivant en dehors du territoire.

En 2018-2019, les services aux personnes handicapées ont mis l'accent sur la réorganisation et sur l'expansion de leur offre de services, avec l'objectif d'offrir une gamme complète de services le plus près possible de la maison pour la population cri. Ces services sont offerts sur une base tant communautaire que régionale.

### SERVICES COMMUNAUTAIRES

Les services communautaires sont offerts par l'intermédiaire des Centres Miyupimaatisiun communautaires (CMC) locaux et des Centres de jour multi-services (CJMS), en collaboration avec les services paramédicaux. Ils comprennent des services locaux de gestion de cas et de réadaptation. Bien que ces services ne relèvent pas directement des services aux personnes handicapées, leur coordonnatrice est responsable de veiller à leur accès; un partenariat étroit est donc important. La collaboration et une vision commune parmi les partenaires sont nécessaires pour assurer la prestation de services de qualité à la population. Depuis octobre 2018, la coordonnatrice des services aux personnes handicapées s'est rendue à huit reprises dans les communautés afin de rencontrer les partenaires locaux et d'amorcer des collaborations.

### SERVICES RÉGIONAUX

Les services régionaux sont offerts aux neuf communautés cries par les équipes des programmes pour les personnes atteintes de déficience services spécialisés (PDSS).

L'équipe d'intervention PDSS est composée d'un chef d'équipe et de six conseillers cliniques (CC). Son mandat consiste à accroître le niveau des connaissances et des aptitudes dans l'Eeyou Istchee afin de s'assurer que les clients ayant une déficience bénéficient des meilleurs services possible. Pour y parvenir, les conseillers cliniques ont régulièrement offert des appels de soutien de groupe aux gestionnaires de cas locaux, aux ergothérapeutes et aux orthophonistes, ainsi que du soutien individuel ponctuel dans les cas de situations complexes ou problématiques. Les CC se sont également déplacés à 26 reprises dans les communautés cries afin d'offrir du soutien en personne aux employés et aux prestataires de soins. En 2018-19, l'équipe d'intervention a soutenu les employés locaux à assurer le suivi de 302 clients ayant une déficience.

La clinique cri de neurodéveloppement a effectué l'ensemble des tests d'ETCAF (ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale), y compris les tests de neuropsychologie, d'ergothérapie, d'évaluation du langage et les consultations avec le pédiatre du service, pour onze clients dans quatre communautés. Quarante autres clients ont été évalués sur le plan de la neuropsychologie ainsi que cinq autres en orthophonie dans six communautés. Il reste encore 187 évaluations à effectuer selon la liste d'attente actuelle.

En octobre 2018, le CCSSSBJ a embauché une agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) à temps plein afin de promouvoir le programme du principe de Jordan et de former et

soutenir les communautés sur la façon de faire une demande. Des présentations ont eu lieu dans cinq communautés et à l'extérieur de la région. Plus de 300 personnes y ont assisté et 35 demandes ont été approuvées.

Des postes d'éducateurs spécialisés (ES) ont été créés afin de soutenir les services locaux de réadaptation existants. Jusqu'à présent, sept ES ont été embauchés et ils bénéficient du soutien de l'APPR des DPSS et des employés de leur CMC ou de leur CCJMC local. Les nouveaux ES ont suivi plusieurs formations, ont participé à des stages dans des centres de la petite enfance locaux et ont observé du personnel de réadaptation local à l'œuvre dans le cadre de leur orientation. L'équipe PDSS leur a offert des appels téléphoniques de soutien mensuels en plus d'effectuer quatre visites de soutien dans les communautés.

L'équipe est responsable du soutien aux ressources résidentielles externes et à leurs clients cris. En 2018-19, vingt et un clients résidaient à l'extérieur de la région cri en raison de leurs besoins complexes. L'équipe PDSS a collaboré avec les entités locales pour veiller à ce que ces clients continuent de recevoir des services de qualité adaptés sur le plan culturel : l'équipe a visité ces ressources externes et ces clients à 14 reprises en 2018-19 en plus d'assurer fréquemment un soutien téléphonique.

Des séances de formation et des présentations ont été données afin de garantir la qualité des services offerts dans le territoire et de s'assurer que l'ensemble du personnel local possède les connaissances et les outils pour mieux servir les personnes handicapées et leurs proches. Certaines formations ont également été offertes à deux foyers d'accueil spécialisés à Chisasibi et à Mistissini :

- Séances de formation sur les problèmes de comportement et sur l'autisme à Waswanapi, à Oujé-Bougoumou et à Montréal, filmées et rendues accessibles au personnel local au moyen de modules Web
- Formation sur le système sensoriel à Montréal (à trois reprises) et à Chisasibi (également filmée et rendue accessible au personnel local au moyen de modules Web)
- Formation sur la gestion de cas à Mistissini
- Présentation sur l'ETCAF et sur les handicaps à Whapmagoostui

L'équipe PDSS a également relancé le comité consultatif régional sur les besoins particuliers en partenariat avec le gouvernement de la Nation cri et la commission scolaire cri, et amorcé un partenariat avec le service Nishiyuu Miyupimaatisiun en vue d'adapter davantage les activités axées sur la terre et d'accroître l'inclusion des personnes atteintes d'une déficience.

Afin d'accroître encore davantage la qualité des services, cette équipe a créé et pourvu treize nouveaux postes; un ergothérapeute soutenant les clients externes et les ressources résidentielles, un orthophoniste agissant à titre de conseiller clinique et soutenant la clinique cri de neurodéveloppement, un travailleur social agissant à titre de conseiller clinique, un technicien en éducation spécialisée agissant à titre de conseiller clinique et soutenant le projet d'ES, une APPR pour le programme du principe de Jordan, un APPR pour le projet des ES et sept éducateurs spécialisés locaux.

En 2019-20, l'équipe PDSS continuera d'étendre ses services et de promouvoir la collaboration interdisciplinaire afin de s'assurer que des services intégrés de qualité soient offerts dans les communautés. Elle entend aussi à s'assurer que l'équipe Nishiyuu demeure au centre des services aux personnes atteintes d'une déficience.



Conformément à son énoncé de vision, l'équipe Maanuhiikuu a soutenu les communautés dans la promotion d'une bonne santé mentale par la prévention, l'intervention, le traitement et les soins holistiques afin de permettre à toutes les communautés d'Eeyou Istchee de vivre une vie bien remplie et équilibrée.

Au cours de la dernière année, la coordonnatrice du service a quitté son poste pour être remplacée par une coordonnatrice par intérim. Nous avons continué d'étendre la couverture des services communautaires en recrutant du nouveau personnel (psychothérapeute, art-thérapeute, infirmière, APPR) pour travailler à Chisasibi, à Oujé-Bougoumou, à Eastmain, à Waswanipi et à Mistissini.

En outre, nous avons offert des formations telles que les premiers soins en santé mentale pour les Premières Nations à Oujé-Bougoumou et à Chisasibi. En collaboration avec l'équipe Nishiyuu, nous avons présenté à divers auditoires plusieurs séances d'information sur les considérations culturelles et éthiques qui doivent être prises en compte lorsque l'on travaille sur le territoire cri.

Nous collaborons aussi avec d'autres services à des initiatives en vue d'améliorer les services dans le territoire :

- Soutien du projet pilote ACCESS visant à offrir des services communautaires en santé mentale aux adolescents
- Collaboration avec les Services psychosociaux afin de poursuivre la conception d'Ishkotem, un cheminement clinique multidisciplinaire visant à mieux répondre aux besoins des clients en améliorant les communications entre les professionnels et en reconnaissant les approches traditionnelles des Cris au bien-être
- Collaboration avec le service Miyupimaatisiun et la DSPAQ-Soins psychosociaux en vue d'élaborer un protocole normalisé d'intervention en cas de crise suicidaire pour tous les CMC

Les plans pour l'année à venir comprennent la poursuite du travail sur ces initiatives ainsi que l'accroissement et l'amélioration des collaborations avec les programmes et les services en santé développementale.

#### PSYCHIATRIE

Le programme de pédopsychiatrie est en place depuis quatre ans et l'équipe compte deux pédopsychiatres. L'infirmière clinicienne régionale travaille sur le dossier de pédopsychiatrie et elle soutient les infirmières en santé mentale. L'équipe collabore étroitement avec le programme des services aux personnes handicapées, les centres de la petite enfance et les écoles.

Deux psychiatres continuent de fournir des soins psychiatriques aux adultes en Eeyou Istchee, collaborant avec une infirmière de liaison en santé mentale et trois infirmières en santé mentale locales (à Nemaska, à Eastmain et à Chisasibi) pour soutenir les clients. En outre, une infirmière de liaison travaille à partir de l'Institut universitaire en santé mentale Douglas pour fournir du soutien aux clients cris et à leur famille. Les services par vidéoconférence ont pris de l'ampleur et ils sont régulièrement utilisés pour des discussions sur les cas et pour le suivi auprès des clients.

#### PSYCHOLOGIE

Les services de psychologie ont pris de l'expansion en Eeyou Istchee, avec cinq psychologues à temps plein et six psychologues ou psychothérapeutes à mi-temps offrant un soutien plus constant et fréquent aux clients et aux équipes locales. Nous avons commencé à offrir un soutien par télépsychologie à Mistissini, à Chisasibi et à Nemaska, améliorant ainsi la continuité des soins.



Fabrication de rubans de sensibilisation au suicide pour la cérémonie commémorative « allumer une chandelle », dans le cadre de la deuxième Conférence régionale annuelle sur la prévention du suicide, du 10 au 14 septembre, à Chisasibi

#### GROUPE DE TRAVAIL SUR LE SUICIDE

Le groupe de travail sur le suicide continue de concevoir des stratégies sur la prévention du suicide dans nos communautés. Ce processus comprend un réseautage avec des programmes à l'intention des adolescents, la collaboration avec d'autres entités criées ainsi qu'avec l'Association québécoise de prévention du suicide en vue d'élaborer un projet pilote sur la mise en œuvre de pratiques exemplaires en matière de prévention du suicide.

#### GROUPE DE TRAVAIL SUR LES SÉVICES SEXUELS

Ce groupe de travail a offert des programmes de formation aux intervenants de première ligne sur la façon d'appliquer le Protocole de réponse aux agressions sexuelles (PRAS) et d'utiliser le Manuel de réponse aux agressions sexuelles (MRAS) qui l'accompagne. La formation a été offerte aux intervenants de première ligne des neuf communautés; 59 intervenants ont suivi les trois phases du programme et ils sont prêts à réagir aux signalements d'agressions sexuelles par des adultes. D'autres séances de formation sont prévues l'année prochaine.

#### PROGRAMME DE SOUTIEN EN SANTÉ - RÉSOLUTION DES QUESTIONS DES PENSIONNATS INDIENS

Les travailleurs en santé communautaire (résolution) ont fourni un soutien affectif à 438 anciens élèves des pensionnats indiens et à 792 membres des familles, tandis que les travailleurs en soutien culturel ont fourni un counselling spirituel et traditionnel à 155 anciens élèves des pensionnats indiens et à 237 membres des familles. Les impacts intergénérationnels des pratiques négatives des pensionnats indiens font l'objet d'interventions alors que les générations plus jeunes deviennent mieux informées et sensibilisées à la question. Le dossier des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées est intégré au programme Maanuhiikuu. Selon Santé Canada, cela comprend les filles, les femmes et les hommes disparus. Les travailleurs en santé communautaire (résolution) visiteront toutes les communautés criées pour se renseigner à ce sujet.





## uuchimaa u nishiiyuu miyupimaatisiin

### MESSAGE DE LA DGA NISHIIYUU MIYUPIMAATISIIN

Le Service Nishiiyuu Miyupimaatisiin favorise une approche holistique afin de comprendre et d'assurer une bonne santé et le miyupimaatisiin (bien-être) en recourant aux principes des connaissances traditionnelles des Cris et de leurs méthodes d'entraide. Sa détermination à intégrer les connaissances traditionnelles, les pratiques de guérison et la sécurité culturelle à l'ensemble des programmes et des services du CCSSSBJ est un élément important du nouveau Plan stratégique régional (PSR).

Les principaux objectifs de notre service cette année comprenaient le développement accru de l'unité Services et programmes complémentaires et la promotion de la prestation de programmes et de services culturellement sécuritaires à l'échelle du CCSSSBJ. Nous nous sommes également efforcés de faire progresser l'engagement communautaire et la responsabilisation locale en partageant les responsabilités du développement de programmes et de services axés sur la communauté.

Beaucoup d'efforts ont été consacrés à recruter le meilleur personnel possible afin de nous aider à atteindre nos objectifs. Maintenant que la majorité de nos postes sont pourvus, au cours de la prochaine année nous mettrons l'accent sur l'évolution de notre travail et sur l'amélioration des collaborations avec les autres groupes du CCSSSBJ. J'aimerais reconnaître tout particulièrement les contributions d'Abraham Bearskin, qui a pris sa retraite de son poste de coordonnateur le 13 juillet 2018. C'était un membre important de cette équipe et nous lui sommes reconnaissants pour tout ce qu'il a fait pour notre service.

Je suis fière et impressionnée des réalisations de l'équipe tout au long de cette période de transition et de croissance. J'ai hâte de poursuivre notre cheminement vers le miyupimaatisiin, au profit de l'ensemble du peuple Eeyou/Eenou.

*Laura Bearskin*  
DGA, Nishiiyuu Miyupimaatisiin



**Laura Bearskin**  
Directrice générale adjointe (DGA) Nishiiyuu Miyupimaatisiin

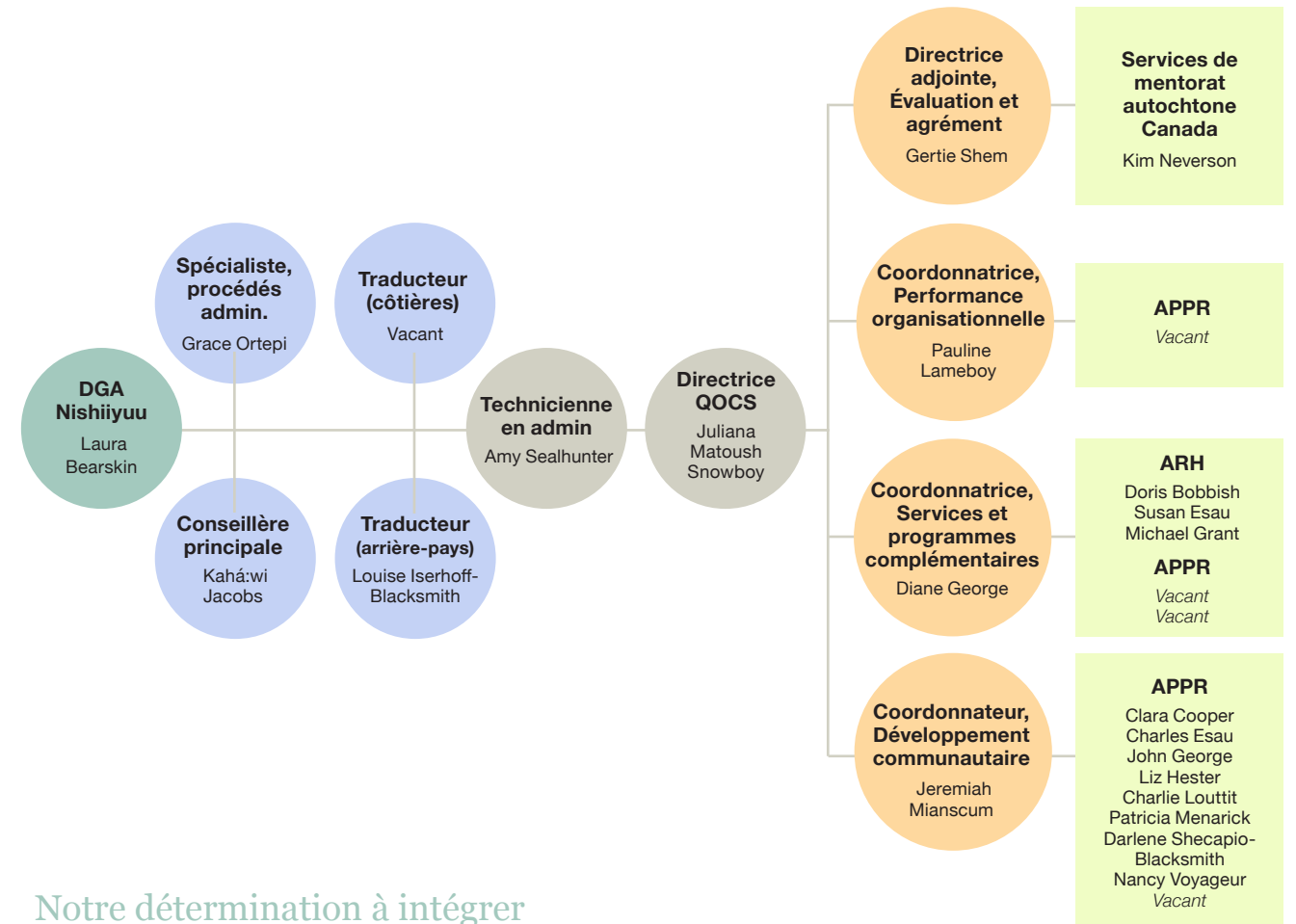
#### FAITS SAILLANTS DE L'ÉQUIPE POUR 2018-19

L'équipe Nishiiyuu a plus que doublé son effectif l'année dernière, passant de neuf à vingt et un employés. Nous saluons l'arrivée de ces nouveaux membres de l'équipe et nous sommes heureux de rapporter que, grâce à leur ajout, nous avons été en mesure de créer deux nouveaux sous-services : liiyiyu Pimaatisiin E Pimuhtaakanuuhch (Développement communautaire) et Qualité organisationnelle et Sécurité culturelle.

#### ÉVÉNEMENTS ET SERVICES NISHIIYUU AXÉS SUR L'ACTION

L'équipe Services et programmes complémentaires a poursuivi le développement du programme Waapimauwin. Cela a notamment compris l'organisation du rassemblement des sages-femmes, le lancement du programme Waapimauwin et l'offre de ses enseignements par l'intermédiaire du projet *Home Away from Home* à Val-d'Or. Nous avons fait la promotion des approches traditionnelles à la guérison avec la rédaction du protocole de mobilisation des aînés (Engaging Elders Protocol) en collaboration avec le Conseil des aînés de Nishiiyuu. Par l'intermédiaire du service liiyiyu Pimaatisiin E Pimuhtaakanuuhch (Développement communautaire), nous avons modifié notre orientation pour passer de la planification à une approche axée sur l'action en développant et en renforçant formellement nos partenariats communautaires. Nous avons aussi mobilisé des ressources pour œuvrer dans les domaines de la performance organisationnelle, de l'agrément, de l'évaluation et des formations en sécurité culturelle.

#### ORGANIGRAMME (Janvier 2019)



Notre détermination à intégrer les connaissances traditionnelles, les pratiques de guérison et la sécurité culturelle à l'ensemble des programmes et des services du CCSSSBJ est un élément important du nouveau Plan stratégique régional.

### SERVICES ET PROGRAMMES COMPLÉMENTAIRES

Nous nous efforçons de mettre en œuvre trois parties intégrantes de notre Plan d'action : Waapimausuwin et Utinausuwin, la guérison axée sur la terre et la médecine traditionnelle, conformément au Plan stratégique régional (PSR) du CCSSBJ. Nous avons établi des contacts avec des partenaires potentiels relativement au développement continu de ces services et de ces programmes.

Le projet *Home Away from Home* de l'équipe Waapimausuwin a tenu sa première activité à Val-d'Or en janvier dernier. Elle a été organisée en partenariat avec le Centre d'amitié dont les activités visent à partager les enseignements cri. Cette activité a mis l'accent sur le partage d'enseignements Waspsuyan traditionnels. Nous avons également fait des progrès sur le projet Miiwitt à Mistissini et à Chisasibi, des articles traditionnels pour soins de bébé étant fabriqués avec l'aide d'aînés qui ont également partagé leurs enseignements sur les naissances traditionnelles.

Nos collaborations avec d'autres entités dans le cadre du projet Waapimausuwin comprennent notamment la conclusion d'un protocole d'entente avec un certain nombre de partenaires, dont les services des sages-femmes et Awash, ainsi qu'avec l'Association des femmes cries d'Eeyou Istchee (AFCEI) et le gouvernement de la Nation crie (GNC). Une activité de renforcement d'équipe d'une journée a eu lieu avec les services des sages-femmes, Awash et Nishiiyu pour améliorer la collaboration afin que nous puissions entamer le nouvel exercice financier avec de bonnes relations de travail.

Nos collaborations avec d'autres entités dans le cadre des initiatives de Nitahuu Aschii Ihtuun (guérison axée sur la terre) comprennent notamment la conclusion d'un protocole d'entente avec le Conseil des aînés de Nishiiyu et la tenue d'une randonnée en raquettes à Waskaganish. Nous avons également entrepris des travaux préliminaires sur l'élaboration d'un programme axé sur la terre à l'intention des jeunes qui vivent dans le foyer de groupe Weesapou à Chisasibi. Une recension des écrits sur les programmes axés sur la terre existants a débuté et il s'agit d'un

effort de collaboration entre l'équipe Nishiiyu, la Santé publique et le Centre de réadaptation des adolescents. Nous avons également commencé à explorer les possibilités de nous associer à d'autres partenaires pour élaborer des programmes axés sur la terre (p. ex. un éventuel partenariat avec le programme du principe de Jordan pour un projet axé sur la terre à Mistissini à l'intention des personnes ayant des besoins particuliers).

En ce qui concerne notre initiative de médecine et de pratiques de guérison traditionnelles, nous avons aussi commencé à explorer les possibilités de nous associer à d'autres partenaires afin d'élaborer en collaboration des programmes qui reconnaissent nos approches traditionnelles à la guérison et qui s'en inspirent. Par exemple, des discussions préliminaires ont eu lieu avec les services paramédicaux en vue d'explorer les possibilités d'élaborer un projet sur la démence qui comporterait une approche traditionnelle crie afin de partager des connaissances sur cette condition qui touche les aînés de nos communautés. Nous avons aussi collaboré avec le Conseil des aînés de Nishiiyu sur la rédaction d'un protocole des aînés qui fournirait une orientation sur la façon de consulter les aînés et de demander leurs services.

De plus, nous avons commencé à planifier et à organiser des rassemblements locaux afin de discuter des approches traditionnelles à la guérison dans les communautés. Les renseignements tirés de ces rassemblements nous aideront à élaborer des programmes dans les années à venir et à préparer le rassemblement régional des gardiens du savoir au printemps 2020.

### IYIYIU PIMAATISIUN E PIMUHTAAKANUUHCH (DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE)

Robbie Matthew, l'un de nos aînés, nous a proposé le nom cri Iiyiyiu Pimaatisiun E Pimuhtaakanuuhch, qui signifie « porter le mode de vie cri » pour le développement communautaire.

Nous nous efforçons d'activer les comités Miyupimaatisiun dans toutes les communautés et nous avons hâte de collaborer avec eux sur leurs priorités locales. À cette fin, nous avons rencontré des entités connexes, dont les équipes CMC locales, le gouvernement de la Nation crie et la Commission scolaire crie, afin de prendre connaissance de leurs points de vue sur le développement communautaire, de leur faire part de notre mandat et de nos capacités, et de discuter des meilleures façons de collaborer pour traiter de leurs priorités locales. Nous faisons valoir l'idée que ces comités pourraient travailler avec les chefs et avec les Conseils de bande pour consulter largement dans leurs communautés – mobilisant les individus, les familles et les organismes dans l'élaboration de stratégies visant à améliorer le miyupimaatisiun. Nous avons l'intention de soutenir ces comités, ainsi que d'autres fournisseurs de services le cas échéant, dans le but de conclure des ententes formelles de partenariat pluriannuelles. Jusqu'à présent, nous avons rencontré des représentants de Mistissini, de Waswanipi, de Waskaganish, de Wemindji et de Chisasibi, et nous prévoyons rencontrer des membres des autres communautés l'année prochaine.

Notre plan est d'avoir un agent de planification, de programmation et de recherche (APPR) Nishiiyu dans chaque communauté qui collaborera avec les comités Miyupimaatisiun en vue d'élaborer des stratégies communautaires et d'établir des partenariats au niveau local. Les APPR détermineront et communiqueront également les occasions et les priorités en matière de partenariats à leur chef et à leur conseil de bande. En tant que membres du comité de coordination et d'intégration des activités cliniques (CCIC) du CMC local, leurs rôles sont aussi d'offrir des conseils sur des questions de sécurité culturelle et de servir de liaison entre la direction des CMC, les gardiens du savoir traditionnel et les guérisseurs, et le comité Miyupimaatisiun. En outre, les tâches de l'initiative de planification Iiyuu Ahtaawin Miyupimaatisiun Planning (IAMP) ont été transférées à notre service, avec des collaborations continues avec le service de la Santé publique pour l'évaluation des programmes.



Camp culturel Kinawit, Val-d'Or : Formation en coaching et en animation  
Photo : Pauline Lameboy

**PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE**

Les comités de coordination et d'intégration des activités cliniques (CCIC) et les comités DSPAQ/DASM collaborent avec l'équipe Nishiyuu en offrant des occasions de dialogue entre les représentants locaux et les professionnels de la santé afin de s'assurer de la prestation de soins de qualité dans nos communautés. Notre service continue de présider les réunions du CCIC régional.

Nous visons aussi à élaborer des enquêtes sur la satisfaction de la clientèle conviviales et accessibles pour l'ensemble des programmes et des services. Cette année, nous avons ainsi élaboré et lancé des enquêtes en vue de recueillir des commentaires de participants à un certain nombre de nos projets, de nos ateliers et de nos séances de formation. Cela comprenait notamment l'enquête de satisfaction à l'égard des employés de l'équipe Nishiyuu, l'enquête sur l'orientation de la culture, l'enquête sur le projet *Home away from Home* et l'enquête sur la formation et la retraite de l'équipe Nishiyuu. L'ensemble des rétroactions, des commentaires et des suggestions que nous recevons dans le cadre de ces enquêtes servent à informer et à améliorer nos programmes et nos services.

**ÉVALUATION ET AGRÉMENT**

Cette année, le service Évaluation et agrément a commencé à préparer le CCSSSBJ à entreprendre le cheminement vers l'agrément. L'agrément est conforme à l'objectif stratégique du CCSSSBJ de mettre en œuvre des normes de pratique exemplaires à l'échelle de l'organisme et d'améliorer continuellement la qualité des soins, des programmes et de la prestation de services.

Cette première année, l'accent a été mis sur l'acquisition d'une meilleure compréhension de la structure du CCSSSBJ. Au fil de rencontres avec diverses personnes et différents services, nous avons pu recueillir des renseignements sur le travail accompli, ainsi que sur les initiatives d'amélioration en cours et sur les défis en la matière. Ces discussions ont été fort utiles et elles nous ont aidés à mieux comprendre le pro-

cessus d'agrément. Au cours de la prochaine année, nous continuerons de rencontrer des représentants d'autres services afin de nous assurer d'avoir un portrait global du CCSSSBJ.

Nous avons aussi eu l'occasion de visiter quatre CMC cette année, où nous avons rencontré les directeurs et les coordonnateurs locaux. Nos visites à Wemindji, à Whapmagoostui, à Waswanipi et à Mistissini ont été très utiles et éclairantes. Elles nous ont permis de comprendre comment les services sont organisés et d'en apprendre plus sur les programmes et les services offerts aux communautés. La visite de l'hôpital et la rencontre avec le directeur et les coordonnateurs nous ont également permis d'avoir un bon aperçu des services qui y sont offerts.

Notre deuxième objectif clé était d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'agrément et de l'amélioration de la qualité. En livrant des présentations à divers groupes et en organisant une séance de formation avec le conseil d'administration, nous avons pu fournir de l'information sur le processus et sur la façon dont il est utilisé par des organismes de santé pour planifier des améliorations. Cela nous a aussi permis de répondre à des questions et de susciter de l'engagement. Nous avons élaboré des outils de vérification des évaluations que nous partagerons avec les services au cours de la prochaine année afin de commencer à évaluer les services, à déterminer les points forts et à planifier les mesures à prendre pour les secteurs à améliorer.

Nous avons également collaboré aux travaux de deux groupes de travail relativement à l'enquête sur la satisfaction de la clientèle et aux services de laboratoire, ce qui nous a permis de fournir de l'information et d'établir d'autres liens avec l'agrément. Enfin, nous avons participé à des téléconférences mensuelles afin de réseauter avec les CISSS et les CIUSS agréés au Québec et d'en apprendre plus sur leur expérience.



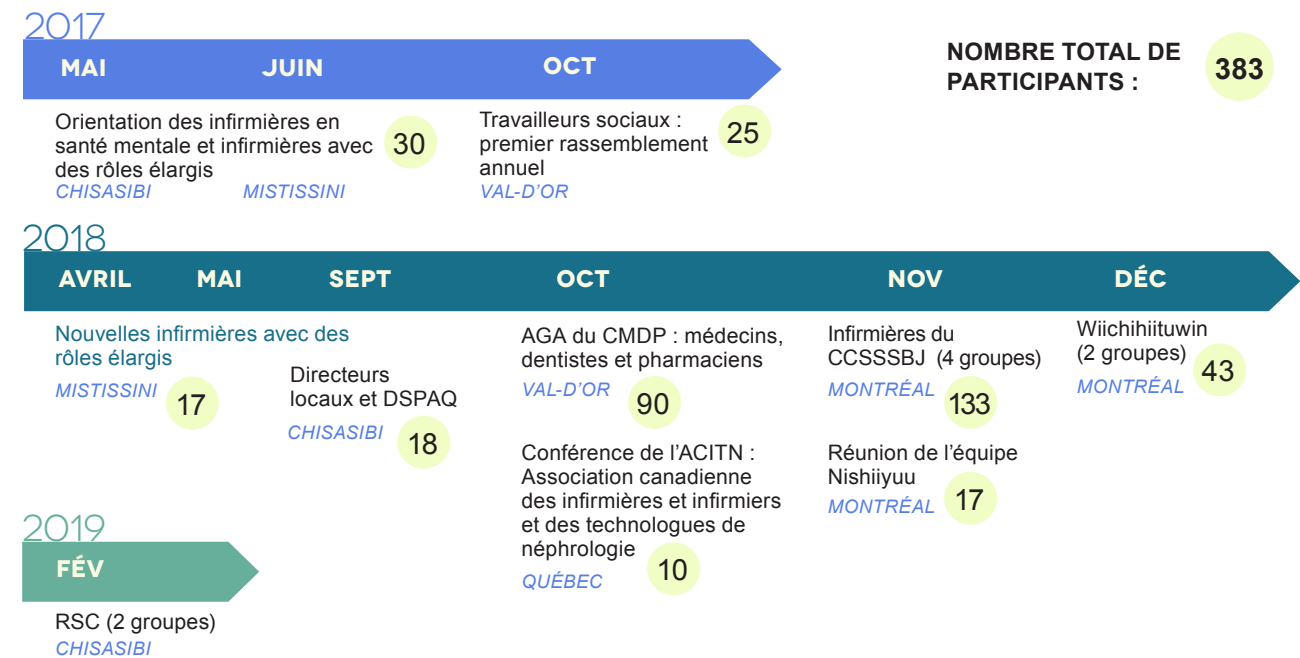
**SÉCURITÉ CULTURELLE**

Le but de la sécurité culturelle est d'harmoniser tous les services du CCSSSBJ sur les valeurs et les réalités culturelles crie. Ce processus est soutenu par des partenaires clés du Conseil des aînés du Nishiyuu et du CCIC. Le rôle continu de l'équipe Nishiyuu au sein de ce comité vise à garantir que les programmes et les services soient offerts de manières culturellement sécuritaires. Les CCIC locaux sont des équipes multidisciplinaires qui comprennent un représentant de l'équipe Nishiyuu qui avise les directeurs du CMC local.

Cette année, l'équipe Nishiyuu a également organisé une Journée culturelle à Chisasibi pour les représentants de l'équipe Affaires et services médicaux en visite. La journée comprenait une visite guidée du Centre culturel, suivie d'un partage de connaissances traditionnelles par un aîné local et d'un repas traditionnel au camp de la culture des aînés.

L'équipe Nishiyuu a également poursuivi sa collaboration avec l'équipe Maanuuhikuu et avec les DSPAQ-Services sociaux afin d'élaborer et de livrer des séances de formation visant à promouvoir des programmes et des services culturellement sécuritaires à l'échelle du CCSSSBJ. Nous avons fait des progrès considérables dans ce domaine, avec des séances fournies à un certain nombre de membres du personnel de première ligne et de gestion au cours des dernières années (voir le tableau ci-dessous) et nous comptons offrir d'autres séances de formation au cours du prochain exercice financier.

**FORMATIONS SUR LA SÉCURITÉ CULTURELLE LIVRÉES**









# ᓂᓃᓃᓃᓃ ᓃᓃ ᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃ ᓃᓃ ᓃᓃ ᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃ

nitukuyin aa kiniwaayihikuuch kiyaa aa wiichimiyaawaanuuwich

## PHARMACIE

Le Service de pharmacie a continué de jeter les bases d'une prestation de services plus sûrs pour la population. La priorité absolue est de contrôler l'accès aux médicaments dans tous les CMC. Des caméras de sécurité et des systèmes de cartes d'accès sont en cours d'installation dans toutes les pharmacies. Au mois de mars 2019, des assistants techniques crûs en pharmacie avaient été recrutés pour toutes les communautés. Tous les postes de pharmaciens ont été pourvus, y compris un nouveau poste créé pour Waskaganish.

Un programme de formation professionnelle en assistance technique en pharmacie a été lancé en mars 2019 à Chisasibi; ce programme formera le personnel à offrir des services plus sûrs. Les heures d'ouverture ont été prolongées à Mistissini en décembre 2018 et en février 2019 afin de mieux desservir la communauté.

Un nouveau logiciel de pharmacie a été acheté et il est en cours de configuration. La mise en œuvre de ce nouveau logiciel dans toutes les communautés est prévue pour l'année prochaine. En outre, d'autres changements importants, dont l'automatisation et la restructuration des services de pharmacie, seront entrepris au cours des deux prochaines années.

# ᓂᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃ ᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃᓃ

nituhkuyiniskwaau aapitisiwinh

## SERVICES PROFESSIONNELS ET DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ – SANTÉ

La mission des Services professionnels et de l'assurance de la qualité (DSPAQ) – santé est d'optimiser la qualité et l'efficacité de la contribution du personnel infirmier, des représentants en santé communautaire (RSC), des intervenants en soins de santé (ISS) et des préposés aux bénéficiaires afin d'appuyer l'amélioration de la santé générale de la population. Les services sont responsables de veiller à la compétence des professionnels couverts par leur mandat ainsi qu'à la qualité des soins qu'ils prodiguent.

Les services sont guidés par un engagement envers la compassion, la dignité et le respect. Notre philosophie consiste à offrir des soins de santé de qualité grâce à une collaboration et à des partenariats avec tous les intervenants au sein de l'organisme ainsi qu'avec divers établissements et organisations, le public, les communautés et les patients. Les DSPAQ – santé continuent d'assumer la direction organisationnelle et clinique tout en assurant l'harmonisation de leur mission et de leurs mandats avec le Plan stratégique régional (PSR). Nous poursuivons en outre nos efforts pour soutenir la transformation organisationnelle vers une meilleure compétence culturelle et une plus grande humilité, et pour y contribuer.

Un agent à la planification, à la programmation et à la recherche (APPR) pour la gestion des risques a été embauché afin de soutenir le développement d'une culture de gestion des risques au sein de l'organisme. Cette année, l'accent a été mis sur la formation continue, la surveillance et l'analyse des risques, l'élaboration de politiques et de procédures en vue d'établir des normes en matière de gestion des risques, et le cheminement vers l'agrément. Un comité de gestion des risques est en voie de création afin de garantir un suivi multidisciplinaire, tant au niveau local que régional. Une spécialiste en procédures administratives a été embauchée afin d'analyser les besoins et d'assurer la coordination, la logistique et le soutien. Trois nouvelles infirmières-conseillères se sont jointes à l'équipe : l'une d'entre elles, responsable de la formation pour le rôle élargi, améliorera notre capacité à former des infirmières; une autre pour l'équipe Awash

sera responsable de collaborer avec les sages-femmes afin d'harmoniser les pratiques cliniques et la formation en vue d'assurer le retour réussi des naissances dans le territoire et, enfin, une troisième infirmière-conseil soutiendra la santé rénale et les maladies chroniques dans les communautés de l'arrière-pays.

L'élaboration de protocoles en matière de codes de couleur et de formation s'est poursuivie afin de garantir la préparation en cas d'urgence aux niveaux local et régional. Le programme de soins des plaies a fait de bons progrès au chapitre de la normalisation des produits et des pratiques cliniques. Les professionnels de la santé à l'échelle du territoire ont obtenu plus de 400 consultations avec notre équipe régionale.

### FORMATION ET STAGES

Encore une fois cette année, les DSPAQ – santé ont contribué à l'élaboration des séances annuelles de formation au cours desquelles la culture crie a été mise à l'avant-plan. Une cérémonie de tambours et le témoignage d'un survivant des pensionnats indiens ont complété les diverses séances de formation fournies aux infirmières des CMC en novembre. La formation des infirmières du Centre hospitalier de Chisasibi et les formations annuelles des RSC ont eu lieu simultanément en février. Des ateliers sur les compétences culturelles, le diabète, le soin des plaies, les soins infirmiers d'urgence et la collaboration avec les patients y ont été présentés en vue d'assurer le maintien des compétences et la qualité des soins.

Des liens plus étroits et un partenariat avec l'Université de Montréal, l'Université McGill et l'Université du Québec en Outaouais ont été établis cette année en vue d'offrir des stages cliniques aux étudiantes qui terminaient leur baccalauréat en sciences infirmières. Huit infirmières de différentes universités ont effectué des stages cliniques dans les CMC. Ces partenariats appuient également les efforts de recrutement de l'organisme.



### GESTION DE RISQUES

Un APPR-gestion des risques s'est joint à l'équipe des DPSAQ – santé en mai 2018 et il est responsable de la coordination des activités de gestion des risques, de la promotion d'une culture de sécurité des patients, de la supervision de tous les systèmes traitant de la gestion des risques et de l'accroissement de la sécurité en matière de prestation de services de santé.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre afin de renforcer la culture de gestion des risques et d'améliorer les procédures favorisant la qualité des soins et la sécurité des patients. Des séances de formation sur la gestion des risques ont été données au Wiichihituwin de Montréal, aux CMC et aux CJMC de Chisasibi, de Mistissini et de Wemindji, au CMDP et lors des formations annuelles des infirmières à Montréal et à Chisasibi. De plus, une formation individuelle sur la façon de remplir l'analyse sommaire du formulaire AH-223 a été donnée aux directeurs et aux coordonnateurs locaux des centres Miyupimaatisiun. L'APPR-Gestion des risques continue de fournir de l'aide en offrant un soutien personnalisé aux gestionnaires, aux employés et aux professionnels du CCSSSBJ.

En décembre 2018, le conseil d'administration a adopté une politique intégrée de gestion des risques et une note de service a été envoyée à tous les employés pour les informer de cette politique et des développements à venir en la matière. Les politiques et les procédures pour le signalement et la divulgation d'un incident ou d'un accident sont en cours de révision et des procédures pour la gestion intégrée des risques et des événements sentinelles sont en cours d'élaboration.

Une analyse prospective sur la mise en œuvre des services de sages-femmes au CCSSSBJ est également en cours. Cette approche proactive vise à déterminer les risques et les mesures à mettre en place pour les atténuer.

### SIGNALEMENT D'INCIDENTS OU D'ACCIDENTS

Les tableaux suivants présentent le nombre, le type et la gravité des incidents et des accidents signalés en 2018-19.

#### ÉVÉNEMENTS SIGNALÉS

A		Chute	30	5,2 %
A		Quasi-chute	8	1,4 %
B		Médicaments	194	33,9 %
B		Traitement	66	11,5 %
B		Régime	7	1,2 %
C		Laboratoire	78	13,6 %
C		Imagerie	3	0,5 %
D		RDM*	0	0,0 %
E		Matériel	18	3,1 %
E		Équipement	7	1,2 %
E		Immeuble	3	0,5 %
E		Effets personnels	0	0,0 %
F		Aggression	5	0,9 %
G		Autre	153	26,7 %
<b>Total</b>			<b>572</b>	<b>100,0 %</b>

\*Retraitement des dispositifs médicaux

Données en date du 25 avril 2019

Les trois erreurs les plus fréquentes sont des erreurs de médication, des erreurs de laboratoire et des erreurs variées de type « autre », le tout représentant une proportion de 74,3 % des incidents et des accidents signalés. Les erreurs de médication et les erreurs de laboratoire ont été examinées par les équipes de gestion locales et d'autres intervenants clés, au besoin. Des mesures de contrôle ont été mises en place pour éviter que ces événements ne se reproduisent.

### ÉVÉNEMENTS SIGNALÉS PAR NIVEAU DE GRAVITÉ

A	101	17,7 %
B	202	35,3 %
C	175	30,6 %
D	76	13,3 %
E1	10	1,7 %
E2	5	0,9 %
F	2	0,3 %
G	0	0,0 %
H	0	0,0 %
I	0	0,0 %
Indéterminé	1	0,2 %
<b>Totale</b>	<b>572</b>	<b>100,0 %</b>

Données en date du 25 avril 2019

Les incidents (A à B) représentent une proportion de 53,0 % des événements, tandis que les accidents (C à I) représentent une proportion de 46,8 % et le pourcentage d'événements indéterminés correspond à 0,2 %. Aucun événement n'a entraîné de séquelles permanentes chez les clients.

Le nombre d'incidents et d'accidents qui ont été signalés comparativement à 2017-18 a affiché une baisse de 13,6 %, en passant de 662 à 572 événements. Vingt rapports remplis ont été retirés de la base de données du registre local et envoyés au Bureau de la santé et de la sécurité. De la formation a été offerte en partenariat avec le Bureau de la santé et de la sécurité pour établir la différence entre la sécurité des patients et la sécurité des employés.

### PROCHAINES ÉTAPES DE LA GESTION INTÉGRÉE DES RISQUES

Pour la prochaine année, les objectifs comprennent ce qui suit : appliquer la gestion des risques aux ressources humaines, matérielles et technologiques du CCSSSBJ et établir un comité de gestion intégrée des risques. L'adoption par le conseil d'administration ou par le comité exécutif des politiques, des procédures et des cadres de référence relativement à la gestion intégrée des risques figure également parmi les objectifs à atteindre l'année prochaine.





aa maamu wichihitaakuwiyich

## SERVICES PARAMÉDICAUX

Les Services paramédicaux continuent de se développer grâce au dévouement et à la créativité du personnel œuvrant localement et dans les régions du territoire d'Eeyou Istchee. L'équipe comprend de nombreux professionnels remplissant divers rôles : nutritionniste, ergothérapeute, physiothérapeute, orthophoniste, psychoéducateur, psychologue, psychothérapeute, inhalothérapeute et audiologiste. Nous sommes soutenus par des relations collaboratives au sein de l'organisation—intervenant en réadaptation, intervenants pédagogiques, éducateurs spécialisés et personnel de soutien administratif—ainsi que par des partenaires de la communauté et du secteur public.

72

Les faits saillants de l'an passé ont compris le renforcement des efforts de recrutement et de rétention de cliniciens, le déploiement d'éducateurs spécialisés partout sur le territoire d'Eeyou Istchee dans le cadre d'une coopération avec le Programme des services aux personnes atteintes d'une déficience et la mise en œuvre du service d'audiologie. Nous avons établi un protocole contemporain pour le dépistage de troubles auditifs inspiré de celui de nos voisins au Nunavik.

Au cours de la première phase, notre modèle de service mettait l'accent sur le dépistage des troubles auditifs chez les enfants. Les représentants en santé communautaire (RSC) et les orthophonistes jouent un rôle de premier plan, tandis qu'un audiologiste régional fournit du soutien. Demander aux RSC d'effectuer les examens auditifs permet d'atténuer l'effet du roulement des professionnels sur ce service, tout en permettant aux RSC d'acquérir des connaissances et de développer des compétences dont la communauté pourra continuer de tirer parti. Examiner l'audition des enfants dans la communauté permet d'éviter des frais de transport, des délais et des perturbations de la vie communautaire. Nous continuons également d'investir dans de l'équipement de dépistage pour effectuer ces examens sur une base continue, non seulement lors de visites de l'audiologiste.

Nos cliniciens paramédicaux communautaires, qui fournissent des services cliniques directement à notre population, ont entrepris de nombreux projets inspirants cette année, allant d'un projet pilote axé sur la terre pour les jeunes avec des besoins spécialisés à un projet de soins de répit intergénérationnel et axé sur l'art pour les aînés atteints de démence, ainsi que l'expansion des services d'orthophonie de proximité et la communication d'enseignements sur la sécurité au travail.

Nous sommes fiers de notre partenariat continu avec le Centre de Pédiatrie Sociale *Minnie's Hope* à Whapmagoostui. Au cours de la période 2018-19, notre entente avec *Minnie's Hope* a été mise en œuvre, ce qui inclut d'offrir des services au Centre ainsi qu'aider *Minnie's Hope* à déplacer du matériel et du personnel avec notre service de nolisement.

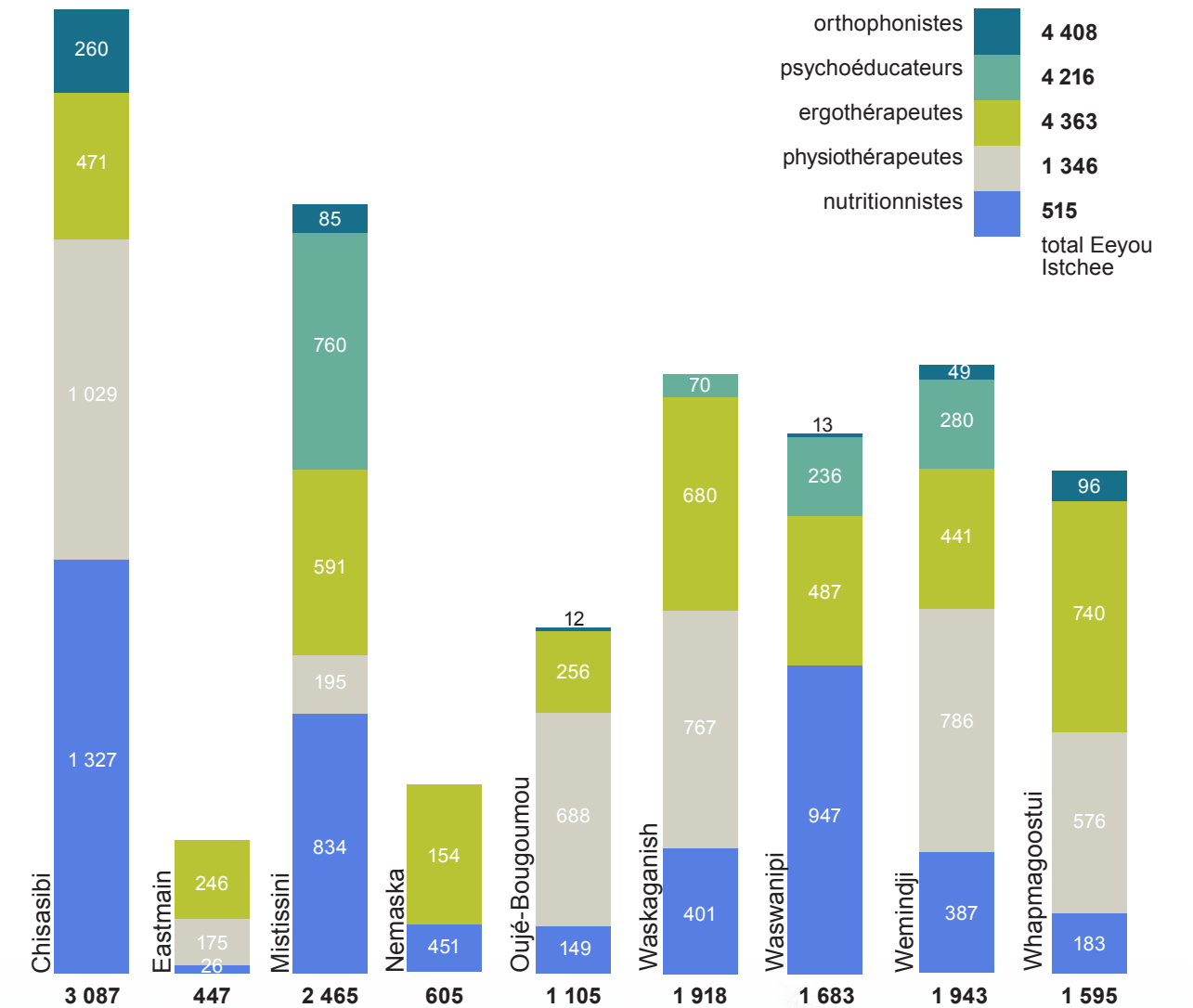
La croissance et la stabilité de l'équipe de psychologie permettent d'offrir un soutien psychologique plus uniforme aux clients et aux équipes sur le territoire d'Eeyou Istchee.

L'an prochain, nous prévoyons d'augmenter l'accès aux services d'orthophonie, de travailler sur des protocoles destinés aux nutritionnistes qui prescrivent des suppléments et de mettre en route notre multi-conseil.

### INHALOTHÉRAPIE

Les inhalothérapeutes Linda Charette et Sylvie Turpin ont effectué 160 explorations fonctionnelles pulmonaires, ont formé du personnel infirmier sur l'utilisation d'équipement CPAP/BPAP (pression positive continue/pression positive continue à deux niveaux) et ont obtenu des certificats en polysomnographie, ce qui leur a permis d'acquérir les connaissances pour ouvrir une clinique du sommeil régionale. L'an passé, il y avait 796 renvois hors du territoire pour des problèmes liés au sommeil comme l'apnée du sommeil. La clinique du sommeil diagnostiquera des troubles, traitera des patients et encouragera une bonne alimentation, des activités physiques et du sommeil, en plus d'aider des personnes à utiliser un masque facial de pression positive continue correctement et de façon régulière pour obtenir des résultats optimaux.

### SERVICES PARAMÉDICAUX : NOMBRE D'HEURES DE SERVICE



73





nishiiyu waapimaasuwin

## SERVICES DE SAGES-FEMMES

Cette année a été marquée par la cérémonie de bénédiction des services de sages-femmes et du programme Waapimaasuwin du service Nishiiyu; elle a également vu la première prestation de services de sages-femmes dans une communauté des Premières Nations depuis la légalisation de la profession au Québec. Ramener les naissances sur le territoire d'Eeyou Istchee et offrir des enseignements Waapimaasuwin favorisera l'établissement de liens familiaux solides et d'un peuple cri fort.

Depuis septembre 2018, les femmes de Chisasibi ont accès à des soins périnataux fournis par des sages-femmes. Ces services axés sur la famille sont développés de façon coopérative avec les équipes Awash et Nishiiyu pour s'assurer qu'ils sont respectueux de la culture crie. Les sages-femmes sont intervenues dans les soins offerts à 32 femmes depuis le lancement des services.

Les accomplissements et faits saillants comprennent :

- Approbation du MSSSQ pour l'ouverture de trois maisons de naissance sur le territoire d'Eeyou Istchee en août 2018
- Adoption de la trajectoire pour les services intégrés en soins périnataux par le groupe de travail et stratégique des soins périnataux
- Participation au rassemblement Nishiiyu de collecte des connaissances traditionnelles en matière de naissances en août 2018. Création d'un comité local sur les soins périnataux à Chisasibi, en collaboration avec les équipes Awash et Nishiiyu en septembre 2018
- Mise en œuvre du programme AMPROOB pour améliorer de façon continue les soins obstétricaux en novembre 2018
- Rassemblement de cohésion avec les équipes Awash et Nishiiyu pour mettre en œuvre les services de sages-femmes en janvier 2019
- Visite avec des gestionnaires et des architectes de deux maisons de naissance et de La Maison Bleue pour aider à élaborer des plans fonctionnels et techniques pour la construction de la première maison de naissance à Chisasibi

- Signature de l'entente avec le Centre intégré de santé et de services sociaux d'Abitibi-Témiscamingue pour obtenir des consultations médicales et des transferts par des sages-femmes
- Signature de l'entente avec le Centre hospitalier de Chisasibi pour des services de sages-femmes dans l'établissement
- Adoption d'un protocole d'entente entre le Conseil des aînés de Nishiiyu, Nishiiyu et les services de sages-femmes qui définit les modalités de la collaboration en vue de mettre en œuvre le programme d'enseignements Waapimaasuwin
- Embauche d'un APPR par la directrice, Élaboration et soutien des programmes afin d'évaluer les services de sages-femmes et leur mise en œuvre, de planifier la formation des sages-femmes crie et de rédiger le cadre de prestation des services
- Obtention de l'approbation du conseil d'administration pour un troisième contrat de services de sages-femmes, pour compléter l'équipe de Chisasibi
- Présentation d'enseignements par des sages-femmes à la formation annuelle des RSC et des infirmiers/infirmières
- Présentation de témoignages de sages-femmes sur la mise en œuvre de services de sages-femmes et du programme d'enseignement Waapimaasuwin en tant qu'actions innovatrices déposées auprès de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès, juin 2018
- Participation à la conférence annuelle de l'Association canadienne des sages-femmes en octobre 2018
- Lancement d'une analyse de gestion des risques, en conformité avec la politique adoptée cette année
- Collaboration dans le cadre de six naissances avec des sages-femmes travaillant avec les équipes médicales du Centre hospitalier de Chisasibi avant le lancement des services d'accouchement



Les aînés Beulah et John Crowe reçoivent une couverture en marque de gratitude. Cette cérémonie de bénédiction a été organisée par les équipes Nishiiyu et de sages-femmes pour célébrer le lancement des services de sages-femmes et Waapimaasuwin le 7 septembre 2018, à l'édifice Mitchuap de Chisasibi.

Objectifs des services de sages-femmes pour la période 2019-2020 :

- Lancement de services d'accouchement sous la supervision de sages-femmes à Chisasibi, 17 avril 2019
- Poursuite de la phase de mise en œuvre à Chisasibi
- Planification de la mise en œuvre dans d'autres communautés
- Adoption du cadre de services de sages-femmes, début de l'évaluation de la mise en œuvre à Chisasibi
- Signature et mise en œuvre du protocole d'entente avec l'équipe Nishiiyu et le Conseil des aînés de Nishiiyu
- Présentation des options de formation pour les sages-femmes crie au conseil d'administration
- Soumission des plans fonctionnels et techniques pour la maison de naissance de Chisasibi au MSSSQ
- Signature d'ententes avec le Centre universitaire de santé McGill (CUSM) pour des consultations et des transferts par des sages-femmes concernant les soins aux nouveau-nés et les soins tertiaires pour les femmes enceintes
- Certification de médecins et d'infirmières pour la réanimation néonatale et formation en soins aux nouveau-nés dont l'état est instable

**Ramener les naissances sur le territoire d'Eeyou Istchee et offrir des enseignements Waapimaasuwin favorisera l'établissement de liens familiaux solides et d'un peuple cri fort.**

# ᑭᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ

mitunaayihchikin

## SERVICES PSYCHOSOCIAUX

Les Services psychosociaux se concentrent sur la prestation de services sociaux de première ligne fournis par du personnel formé en intervention communautaire, relations humaines et travail social afin de veiller à ce que des services de qualité soient accessibles et qu'ils répondent aux besoins de la population.

Le service a vécu une transition et affiché une croissance au cours de l'année dernière par suite de l'arrivée d'une nouvelle équipe de direction au printemps et de la création de certains postes clés devant être remplis durant la première moitié de la période 2019-2020. Malgré le manque de personnel ces derniers mois, le service a continué de soutenir les services cliniques de première ligne. Les personnes remplissant le rôle d'intervenant communautaire, d'agent en relations humaines et de travailleur social jouent un rôle essentiel dans nos collectivités et le service offre des conseils et du soutien aux équipes locales.

L'ajout du programme de familles d'accueil au cours de l'été dernier sous la supervision de la DSPAQ – Soins psychosociaux a été un fait saillant important. Le service s'est efforcé de stabiliser le programme de familles d'accueil en rédigeant un guide et un manuel à l'intention des intervenants en maison d'accueil et des familles d'accueil, ainsi qu'en mettant au point des politiques, des procédures et de la formation pour guider la mise en œuvre du programme. Au cours du dernier exercice, le service a mis l'accent sur la mise à jour et le renouvellement des évaluations de maisons d'accueil partout dans la région pour conclure des ententes contractuelles avec des parents de familles d'accueil et mettre à jour la liste de maisons d'accueil actives. Ce processus est essentiel pour être en mesure d'accéder à des taux de rémunération majorés pour les familles d'accueil. Ces nouveaux taux entreront en vigueur au cours du prochain exercice. Nous tenons à remercier Sarah Piercey Saganash, qui a réussi à concrétiser sa vision des maisons d'accueil avec énormément d'enthousiasme et un leadership exceptionnel.

76

D'autres faits saillants comprennent ce qui suit :

- Le service a commencé à travailler avec le Service de la protection de la jeunesse (SPJ) pour mettre en œuvre un protocole de collaboration et de communication entre le SPJ et nos services sociaux de première ligne, avec l'objectif d'améliorer les relations de travail, tout en maintenant le degré de confidentialité nécessaire. Ce protocole permettra d'harmoniser les soins offerts à notre population
- L'automne dernier, la première séance de formation annuelle pour le personnel en travail social et l'agent en relations humaines a été offerte. Ça a été une excellente occasion pour mettre en commun de l'information et des connaissances et établir de nombreux contacts partout dans la région
- Le service a commencé à organiser des téléconférences avec nos travailleurs sociaux et nos agents en relations humaines afin de communiquer de l'information, de parler de pratiques éprouvées en matière de travail social et d'échanger des connaissances, des outils et des ressources
- Le service a offert une formation sur les régimes de protection et les évaluations psychosociales pour les personnes atteintes de difficultés cognitives. Il s'agissait de la phase initiale d'une collaboration avec l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Nous espérons sensibiliser des personnes et les renseigner, et tirer parti d'une procédure claire pour établir un régime de protection et définir le rôle des travailleurs sociaux dans leur champ d'application

Le service devrait connaître une rapide croissance au cours de l'année à venir alors que plusieurs postes clés seront pourvus.

# ᑭᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ

chisasibi nituhkuyinikimikw

## HÔPITAL RÉGIONAL DE CHISASIBI

Les équipes du Centre hospitalier de Chisasibi ont investi du temps et de l'énergie dans la planification des échéanciers de rénovations pour la période 2019-20 et ont toutes contribué activement au plan technique et fonctionnel ainsi qu'au dossier d'opportunité (plan d'affaires) du nouveau Centre hospitalier de Chisasibi.

### SOINS INFIRMIERS

La fin de l'exercice a été difficile pour l'équipe de soins infirmiers, car le service de médecine a connu de forts achalandages, ce qui a diminué la capacité de l'équipe d'offrir des services de soins de répit. Depuis janvier 2019, l'équipe est forcée de refuser toutes les demandes de soins de répit et, depuis l'automne 2018, le nombre d'admissions a augmenté considérablement en raison des placements requis pour des soins de longue durée. Comme peu de ressources sont offertes pour répondre à ce besoin, les clients ont dû passer plus de temps à l'hôpital, ce qui a réduit la disponibilité des lits et de l'hébergement pour des soins actifs.

L'équipe de l'infirmière-conseil a travaillé sur plusieurs projets : les services de sages-femmes et la préparation à l'accouchement à l'hôpital, le projet sur la démence et l'amélioration des soins offerts aux clients qui en sont atteints et les initiatives liées au code orange (désastre ou victimes nombreuses) et au code blanc (client violent). Nous avons constaté une augmentation du nombre d'évacuations pour urgence médicale (531 par rapport à 474 en 2017-18). La proportion globale au centre hospitalier de Chisasibi se maintient à environ 40 % de toutes les évacuations pour urgence médicale sur le territoire d'Eeyou Istchee.



De gauche à droite : Gary Chewanish, coordonnateur de l'unité administrative; Maryse Glonet, coordonnatrice des services cliniques; Annie Dumontier, coordonnatrice des unités de soins infirmiers; Philippe Lubino, directeur des Services hospitaliers

### SERVICES SOCIAUX

Le Centre hospitalier de Chisasibi a mis sur pied une équipe de services sociaux à l'été 2017, et le programme continue de prendre de l'ampleur. Au cours de la dernière année, un deuxième poste de travailleur social a été créé pour mieux répondre aux besoins croissants des services d'urgence et du service de médecine. L'équipe aide à gérer le taux d'admissions en soins de longue durée à la hausse et demande à ce que plus de ressources et de stratégies soient mises de l'avant pour limiter le nombre de réadmissions et d'échecs des interventions, en collaboration avec les gestionnaires, les médecins et les intervenants des communautés. En plus d'être disponible tout au long de l'année pour soutenir les communautés, l'équipe des Services sociaux a créé des liens avec des ressources locales lors d'activités comme la semaine du rassemblement des survivants des pensionnats, les activités de sensibilisation pour la prévention du suicide et le projet sur la démence. L'équipe responsable de Care4 et le service de travailleurs sociaux de l'hôpital ont conçu un programme statistique pour faire le suivi des problèmes auxquels l'équipe fait face. Ces statistiques, dont la compilation a commencé en juillet 2018 et qui se poursuit toujours, ont été présentées au rassemblement annuel de travailleurs sociaux et à l'ARH à l'automne 2018. Actuellement, on ne prévoit pas de mettre en œuvre cet outil statistique au niveau régional.

### HÉMODIALYSE

Le service d'hémodialyse continue d'être exploité au maximum de sa capacité, deux clients recevant même une greffe cette année. Le service a aussi accommodé 15 visiteurs, ce qui a permis aux clients de revenir sur le territoire. Un poste à temps plein ainsi que trois postes combinés (médecine-hémodialyse) ont été ajoutés à l'équipe.

### SERVICES DE LABORATOIRE

Les Services de laboratoire ont travaillé tout au long de l'année sur la rédaction de procédures organisationnelles normalisées et de pratiques organisationnelles requises, ainsi que sur leur mise en œuvre dans nos deux laboratoires de Chisasibi et de Mistissini. La progression du projet Optilab du MSSS (le système d'information des laboratoires) s'est poursuivie avec la rédaction et la distribution du manuel d'assurance qualité en laboratoire, lequel est essentiel pour se conformer aux normes d'agrément. Deux nouveaux postes ont été créés, ce qui a permis au laboratoire de Chisasibi de prolonger ses heures d'ouverture et d'améliorer le processus d'assurance qualité.

### SERVICES DE RADIOLOGIE

Cet exercice a été le premier où les échographies obstétricales étaient effectuées par une technicienne autonome certifiée, Caroline Beaulieu.

### ARCHIVES

Les services d'archives ont été réorganisés sous la responsabilité partagée du Centre hospitalier de Chisasibi et de la Direction des affaires et des services médicaux (DASM). Un nouvel organisme (qui comprend un poste de chef adjoint et deux nouveaux postes d'archivistes) a été approuvé sous la supervision directe de la coordonnatrice des services cliniques du centre hospitalier. Les problèmes de recrutement d'archivistes médicaux ont freiné le développement du service, mais la situation s'est améliorée à la fin de l'exercice. Globalement, l'équipe a répondu à de nombreuses demandes et participé activement à plusieurs projets, particulièrement sur les dossiers médicaux électroniques (DME), l'orientation des nouveaux archivistes et les nouvelles chartes médicales du CMC de Chisasibi.

### SOINS DENTAIRES

La formation des assistants dentaires s'est poursuivie lors des troisième et quatrième sessions. Une nouvelle dentiste permanente, Melanie Tam, a été nommée.

### SERVICES AUXILIAIRES

L'achat de nouvelles laveuses robustes a permis de traiter la lessive plus rapidement et plus efficacement.

Le service a embauché cinq nouveaux gardes pour le centre de surveillance régional. Ces personnes vont surveiller toutes les communautés à l'aide de caméras de surveillance. L'installation du centre de surveillance régional est entièrement terminée, mais la formation des nouveaux gardes aura lieu au cours du prochain exercice.

Cette année, trois postes bande publique ont été installés au Centre hospitalier pour améliorer la communication entre le personnel infirmier et les personnes qui conduisent les ambulances. Les trois canaux disponibles (Centre hospitalier, local et privé) seront utiles pour les visites sur le terrain, car le canal privé et sécurisé du Centre hospitalier assurera la protection de la confidentialité.

Avec la collaboration du service d'hémodialyse, l'équipe des services alimentaires a offert des collations santé aux clients des services d'hémodialyse.

En septembre 2018, tous les employés d'entretien ménager ont été formés conformément au programme du Ministère.

### WIICHIITUWIN CHISASIBI

L'équipe Wiichihituwin de Chisasibi a été stabilisée avec l'arrivée d'une deuxième infirmière permanente. Les efforts pour améliorer et optimiser le travail et les ressources de l'équipe se sont poursuivis.

### HÔPITAL RÉGIONAL DE CHISASIBI

617	Admissions	▼18,6 %
7 280	Jours d'hospitalisation	▲0,6 %
78	Transferts à d'autres centres	▼1,3 %
12	Décès	▲20,0 %
12	Durée moyenne du séjour en soins intensifs (jours)	▼31,0 %
71,2 %	Taux d'occupation des lits	▲4,2 %
17 747	Consultations cliniques	▼13,3 %
3 198	Consultations des spécialistes	▲9,6 %
7 713	Heures en observation	▲36,7 %
150 435	Unités techniques de radiologie	▼12,5 %
N/A*	Analyses de laboratoires	N/A
2 348	Traitements de dialyse	▼7,6 %
N/A	Prédialyse	N/A

\*Pas de coordonnateur technique à Mistissini; statistiques en date d'août 2019







## CHISASIBI

4 843

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	944	▼	2,8 %
USCHINIICHISUU 10-29	1 769	▲	2,7 %
CHISHAAYIYUU 30+	2 130	▲	3,1 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>4 843</b>	<b>▲</b>	<b>1,6 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE N/A  
PROGRAMMÉS N/A

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE 3 743  
MÉDECIN SPÉCIALISTE N/A  
AUTRE SPÉCIALIST N/A  
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS) N/A  
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS) N/A  
HÉMODIALYSE N/A

### AWASH

INFIRMIÈRE 2 446  
RSC (INDIVIDUEL) 934  
RSC (GROUPES) 565  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 99  
TRAVAILLEUR SOCIAL N/A

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE 1 557  
RSC (INDIVIDUEL) 168  
RSC (GROUPES) 115  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 262  
TRAVAILLEUR SOCIAL 311  
TRAVAILLEUR PNLAADA N/A

### CHISHAAYIYUU

INFIRMIÈRE 4 340  
INFIRMIÈRE PODOLOGUE 176  
RSC (INDIVIDUEL) 77  
RSC (GROUPES) N/A  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 95  
TRAVAILLEUR SOCIAL N/A  
SOINS À DOMICILE N/A  
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE) 216  
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.) 216  
MÉDECIN (INDIVIDUEL) 1 787  
INFIRMIÈRE, SANTÉ MENTALE (INDIV.) 714

L'unité **Awash** a accueilli 63 nouveaux bébés, dont deux qui ont vu le jour avec l'aide de sages-femmes. Les sages-femmes font maintenant partie de l'équipe et font des accouchements au Centre hospitalier de Chisasibi. Une réunion de collaboration hebdomadaire regroupant les infirmières, les sages-femmes, les représentants en santé communautaire (RSC), les intervenants communautaires, le travailleur social, l'ARH Nishiyuu, le nutritionniste et les médecins vise à maximiser le succès de l'équipe. Une priorité comprend la définition d'une façon de mettre en commun l'information avec la communauté de Chisasibi et une plus grande collaboration entre l'équipe Awash, les sages-femmes et Nishiyuu. La mise en œuvre de l'approche À Mashkûpimâtsît Awash et de la clinique pour Enfants bien portants s'est poursuivie, tout comme la collaboration avec le programme Bon départ et les Services de soins à l'enfance. La Semaine de l'allaitement, la distribution de collations à l'école primaire, des ateliers de cuisine hebdomadaires et des ateliers de préparation de nourriture pour enfants ont également fait partie des activités de l'équipe. En juin 2018, un nouveau coordonnateur s'est joint à l'unité Awash. Celle-ci a par la suite accueilli trois nouveaux membres aux soins infirmiers. Des entrevues pour compléter l'équipe de soins infirmiers sont en cours. L'équipe a également accueilli un nouveau travailleur social et un nouvel intervenant communautaire. Nous portons toujours le deuil de notre collègue et intervenant communautaire, Freddie Herodier.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.  
2. N'inclut pas 347 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.  
3. À Chisasibi, de nombreux services cliniques sont offerts au centre hospitalier régional. Voir page 77.

« Une équipe de Chisasibi s'est rendue en Alaska pour visiter les installations de Southcentral Foundation et pour suivre leur formation sur les concepts fondamentaux, lesquels visent à améliorer la coopération entre des intervenants », raconte Jeannie Pelletier, directrice locale, CMC de Chisasibi. « Comme nous allons déménager à l'ancien aréna bientôt, nous avons choisi de faire un essai du modèle du Southcentral Foundation dans le cadre d'un projet pilote. Pour ce faire, nous avons conçu de nouvelles installations afin que les gens puissent partager un espace ouvert et travailler dans des cellules fonctionnelles (des « pods »). Nous avons travaillé en vase clos très longtemps et nous devons maintenant apprendre à travailler en groupe. »



**Jeannie Pelletier**  
Directrice locale  
CMC Chisasibi

L'unité **Uschiniichisuu** continue d'améliorer ses services et d'étendre les services de proximité pour fournir du soutien à la population de jeunes. L'an passé, 262 patients ont été traités pour des infections de gonorrhée ou de chlamydia. Ces patients ont fait l'objet de suivis réguliers et ont reçu de l'éducation et de l'information à l'égard de la prévention. Soixante patients font l'objet d'un suivi pour des maladies chroniques. La clinique compte une infirmière à temps plein qui est responsable de vérifier tous les dossiers médicaux. La clinique devrait embaucher une secrétaire médicale pour effectuer cette tâche et assurer la prestation efficace d'un service de qualité. Les RSC ont effectué une variété de tâches : réalisation d'une campagne de sensibilisation, assistance pour organiser des cliniques pour les jeunes, sensibilisation sur différents sujets de santé et soutien à l'hygiéniste dentaire ainsi qu'au programme École en santé. Un poste temporaire d'intervenant en toxicomanie a été pourvu pour aider l'intervenant du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA) à gérer la charge de travail accrue. Le nouveau poste d'intervenant communautaire et chargé du développement a renforcé l'équipe de services sociaux en insufflant de l'énergie dans les services communautaires de proximité.

L'unité **Chishaayiyuu** s'est concentrée sur l'offre de soins de première ligne axés sur la prévention et l'enseignement de la santé, mais il manque toujours un ou une coordonnatrice permanente. L'équipe s'efforce d'améliorer les services de soins à domicile pour les aînés en offrant de la formation aux intervenants de soins à domicile en collaboration

avec la directrice des Services professionnels et de l'assurance de la qualité (DSPAQ) – Santé. L'unité Chishaayiyuu a développé ses services d'accueil psychosocial et son équipe d'intervenants communautaires chevronnés a accueilli son premier travailleur social. Le Centre de jour multiservices (CJMS) organise des activités pour aider les familles et leurs proches, incluant des initiatives comme le projet sur la démence qui offre des activités de jour intergénérationnelles pour les aînés. Le groupe de compétences liées à la vie quotidienne du programme éducatif axé sur la terre offre un volet de trois jours sur le terrain pour favoriser la participation, la communication et l'autonomie chez les jeunes adultes. Le programme de popote roulante sert des repas à environ vingt familles. Dans le cadre d'un effort collaboratif pour prévenir une épidémie de grippe, une campagne supplémentaire de vaccination contre la grippe a eu lieu en janvier. Avec l'aide des RSC de l'unité Uschiniichisuu et de l'infirmière de l'unité Awash, l'équipe a été en mesure de vacciner 150 personnes de plus que durant la séance de vaccination régulière qui a eu lieu plus tôt dans l'année.

L'unité **administrative** a continué à préparer le déménagement du CMC à son nouvel emplacement au printemps 2019. Le nouveau site, qui met à l'essai le modèle de Southcentral Foundation, fournira des services plus intégrés et accessibles. L'unité a embauché un nouveau coordonnateur Chishaayiyuu et se prépare à recruter un nouveau coordonnateur Uschiniichisuu, car celui qui est actuellement en poste prend sa retraite. Le personnel de cuisine du CJMS compte maintenant des postes permanents à temps plein, et deux postes d'entretien ménager à temps partiel ont été combinés en un seul poste à temps plein. Un projet de popote roulante est en cours de préparation pour le printemps 2019.



## EASTMAIN 849

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	186	0,0 %
USCHINIICHISUU 10-29	295 ▲	4,6 %
CHISHAAYIYUU 30+	368 ▲	2,5 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>849 ▲</b>	<b>2,7 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE	55
PROGRAMMÉS	956

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE	1 159
MÉDECIN SPÉCIALISTE	156
AUTRE SPÉCIALISTE	20
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS)	9 486
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS)	3 263

### AWASH

INFIRMIÈRE	637
RSC (INDIVIDUEL)	320
RSC (GROUPES)	63
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	78
TRAVAILLEUR SOCIAL	49

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE	406
RSC (INDIVIDUEL)	255
RSC (GROUPES)	152
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	63
TRAVAILLEUR SOCIAL	141
TRAVAILLEUR PNLAADA	78

### CHISHAAYIYUU

INFIRMIÈRE	37
INFIRMIÈRE PODOLOGUE	117
RSC (INDIVIDUEL)	453
RSC (GROUPES)	0
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	132
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
SOINS À DOMICILE	435
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE)	1 175
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.)	1 399

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** a accueilli 16 bébés en 2018. Les RSC et le personnel infirmier Awash continuent de travailler avec les nouveaux parents et les bébés pour qu'ils connaissent le meilleur départ possible. L'équipe a conclu un partenariat avec l'école Wabannutao Eeyou et tient des réunions sur une base mensuelle pour traiter des problèmes de développement. Au cours de l'année passée, l'école a affiché son meilleur taux d'obtention de diplômes à 60 %. L'équipe des services psychosociaux est passée à cinq intervenants communautaires et deux travailleurs sociaux. Elle est aidée par une nouvelle infirmière en santé mentale. Les principaux enjeux préoccupants comprennent la dépendance au jeu, l'anxiété, le stress lié au travail et les idées suicidaires. L'unité Awash a également accueilli un nouvel éducateur spécialisé. L'équipe de services spécialisés a travaillé étroitement avec les services régionaux pour évaluer les enfants et les jeunes aiguillés vers eux et pour établir des plans de soins. Un centre d'intérêt pour l'année à venir consiste à établir des partenariats plus étendus afin de répondre aux besoins spécialisés au sein de la communauté et à tenir une conférence locale sur les besoins spécialisés au mois d'août. L'unité Awash/Uschiniichisuu continuera de prendre de l'expansion, car des postes supplémentaires pour le personnel infirmier ont été affichés.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.

2. N'inclut pas 25 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Cette année a été, entre autres, marquée par le travail de notre infirmière en santé mentale, Claude-Aline Carrier, qui a commencé à former nos services de santé mentale et services Maanuuhikuu », explique Rita Gilpin, directrice locale du CMC d'Eastmain. « Notre nouveau programme en santé mentale utilise une approche d'équipe pour traiter les problèmes de santé mentale et sociaux, ainsi que pour célébrer des réalisations. L'infirmière en santé mentale a également organisé des soirées de socialisation pour les adultes, ce qui facilite les rencontres dans un contexte dépourvu de stress. »



**Rita Gilpin**  
Directrice locale  
CMC Eastmain

L'unité des **Services courants/Chishaayiyuu** assure une couverture médicale à temps plein pour répondre aux besoins de la communauté. Le personnel infirmier comprend un poste d'infirmière en chef adjointe et trois postes permanents à temps plein pour le personnel infirmier des Services courants. Deux postes ont été pourvus l'an dernier. Le travail de notre nouvelle infirmière Chishaayiyuu (diabète), embauchée au mois d'octobre, facilite grandement le suivi des patients diabétiques. L'unité a également pourvu le poste de travailleur social. Notre nutritionniste et les représentants en santé communautaire (RSC) collaborent avec tous les services et toutes les entités en dirigeant des ateliers et des séances sur la cuisine et les styles de vie sains. Ceux-ci continuent d'avoir un effet positif.

Les examens téléophtalmologiques sont toujours en cours et un membre du personnel infirmier a reçu une formation pour appuyer ce projet. Le reste du personnel infirmier permanent recevra la formation au cours des prochains mois. Les services de télésanté conçus pour répondre aux besoins psychosociaux ont facilité les consultations pour notre clientèle.

Après un certain nombre d'années à devoir compter sur les services de dentistes remplaçants, les Services dentaires ont accueilli un dentiste permanent à temps plein, ce qui s'est avéré avantageux pour la santé dentaire dans la communauté. La formation destinée aux assistants techniques en médecine dentaire est en cours et des participants vont obtenir la certification.

La formation pour les assistants techniques en pharmacie a eu lieu en février. Ce poste devrait alléger la charge de travail du personnel infirmier du CMC.

Depuis juin 2018, le poste d'infirmière du Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire est vacant. Le Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire (PCSDC) a pris en charge 17 clients de soins à domicile. Le Centre de jour multiservices compte également 17 clients. Son personnel comprend un chef d'équipe d'activités, un intervenant pédagogique et un assistant en réadaptation. Le poste de physiothérapeute est vacant depuis août 2018 et la personne remplissant le poste d'ergothérapeute s'occupe également d'une autre communauté. Les clients atteints d'une déficience ont bénéficié du soutien l'ensemble des unités et programmes du CMC.

L'unité **administrative** continue de fonctionner sans coordonnateur. Le coordonnateur Awash/Uschiniichisuu remplit les fonctions de coordonnateur intérimaire jusqu'à ce que le poste soit pourvu. Eastmain a maintenant deux nouveaux triplex pour les professionnels, ce qui est un excellent atout. Un des principaux défis est le manque de personnel sur la liste de rappel pour des remplacements au CMC et au CJMS. La communauté manque toujours d'unités d'habitation, de logements temporaires et de lieux d'entreposage adéquats.



## MISTISSINI

3 872

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE N/A  
PROGRAMMÉS N/A

### SERVICES COURANTS

TOUTES CONSULTATIONS 16 199  
MÉD. DE FAMILLE OU SPÉCIALISTE N/A  
AUTRE SPÉCIALIST N/A  
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS) 7 480  
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS) N/A  
EXAMENS DE RADIOLOGIE 4 386  
DOSSIERS DEMANDÉS 61 314  
HÉMODIALYSE 3 269

### AWASH

INFIRMIÈRE (PGM, COMPRIS VACC.) N/A  
RSC (INDIVIDUEL) N/A  
RSC (GROUPES) N/A  
INTERVENANT COMM. OU TRAV. SOC. N/A

### USCHINIICHISUU

MÉDECIN 228  
MÉDECIN SPÉCIALISTE 416  
INFIRMIÈRE 2 834  
RSC (INDIVIDUEL) 3 166  
RSC (GROUPES) 125  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 1 842  
TRAVAILLEUR SOCIAL 551  
TRAVAILLEUR PNLAADA 621

### CHISHAAYIYUU

MÉDECIN 228  
ENT 66  
SPÉCIALIST AUTRE 416  
INFIRMIÈRE 10 281  
INFIRMIÈRE PODOLOGUE 693  
RSC (INDIVIDUEL) 2 609  
RSC (GROUPES) N/A  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 243  
TRAVAILLEUR SOCIAL N/A  
NBRE MOYEN DE CLIENTS À DOMICILE 66.6  
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE) 1 355  
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.) 2 279

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	649	▲	0,6 %
USCHINIICHISUU 10-29	1 448	▲	2,3 %
CHISHAAYIYUU 30+	1 775	▲	2,5 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>3 872</b>	<b>▲</b>	<b>2,1 %</b>

Le nouveau directeur local du CMC de Mistissini est entré en fonction au mois de juillet, ce qui a stabilisé la direction locale. Les objectifs pour cette année comprennent la prolongation des services courants à 80 heures par semaine, le soutien et le développement du projet pilote d'autonomisation des jeunes et des familles ainsi que le soutien aux spécialistes en visite en s'assurant que les clients respectent leurs rendez-vous. Ce premier objectif a été atteint tandis que la réalisation des deux autres est encore en cours.

Cette année, les **Services courants** ont reçu 16 000 visites, soit mille de plus que l'an passé. Depuis février, les Services courants fonctionnent selon un horaire de 80 heures par semaine, ce qui pourrait expliquer la hausse. La pharmacie et le laboratoire ont prolongé leurs heures ouvrables de façon similaire. Le service d'hémodialyse fonctionne à plein régime avec vingt patients par semaine. Les objectifs de cette année sont l'accroissement de l'équipe psychosociale, l'achèvement de l'embauche pour les équipes de soins infirmiers et de services sociaux de l'horaire prolongé et la mise en œuvre du système de dossiers médicaux électroniques.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.

2. N'inclut pas 161 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« L'année dernière, un groupe du CMC et des Premières Nations de Mistissini a rendu visite à l'organisme Harlem Children's Zone pendant trois jours », raconte le directeur local, Alan Moar. « C'était intéressant de voir comment ils s'y prennent pour s'assurer que les jeunes parviennent au succès. Nous avons puisé de nombreuses bonnes idées lors de cette visite. Nous avons également envoyé un groupe visiter South-central Foundation en Alaska. Cet organisme a adopté une approche plus intégrée, sans vase clos, des services sociosanitaires que nous envisageons d'adopter. »



Alan Moar  
Directeur local  
CMC Mistissini

L'unité **Awash** a accueilli 72 bébés et continue de soutenir le bien-être des familles. La foire de l'unité Awash de juin dernier a été une réussite et l'unité a mis sur pied le projet Miyuu-ashimishuh qui distribue des provisions nutritives aux femmes enceintes. L'unité Awash fournit également un nouveau service de gynécologie et reçoit régulièrement des visites de pédiatres. L'unité collabore activement avec les Premières Nations de Mistissini pour offrir des services aux familles dont des garderies et le programme Bon départ. Les objectifs de cette année comprennent la consolidation des services de première ligne, l'augmentation des visites de proximité et à domicile, la diminution du taux de grossesses à risque et l'amélioration de l'environnement de travail au bureau.

La Foire de la santé des jeunes, organisée en partenariat avec d'autres groupes locaux, a été un point marquant pour l'équipe **Uschiniichisuu**; la Semaine nationale de sensibilisation aux toxicomanies a aussi été une réussite. L'infirmière en milieu scolaire a continué de travailler avec des familles et des étudiants et le Dr Justin Ross a offert de la formation au personnel enseignant et de soutien à l'égard de l'anxiété et des crises de panique. L'infirmière de l'équipe Uschiniichisuu s'est chargée de mettre en œuvre la campagne de vaccination. Le Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA) se concentre sur les efforts de prévention des abus d'alcool et de drogues. Des discussions seront organisées sur la prévention de la consommation du cannabis en partenariat avec les Premières Nations de Mistissini.

L'unité **Chishaayiyuu** a embauché la plupart des membres de son personnel. Elle a soutenu des spécialistes visiteurs tout au long de l'année. Les maladies chroniques et le diabète demeurent des priorités. Le CJMS dispose d'un effectif complet et fournit une gamme complète de services. Comme la maltraitance des aînés est une préoccupation majeure, de l'information à ce sujet sera fournie aux membres de la communauté pour les sensibiliser. Les services de télésanté sont couramment utilisés, ce qui facilite les rendez-vous de suivi auprès de spécialistes. Le Programme cri de soins à domicile et en milieu (PCSDM) communautaire fournit des soins de qualité aux patients, notamment des soins palliatifs à ceux qui souhaitent demeurer à la maison. Les objectifs de cette année comprennent l'amélioration des services sociaux, la mise en œuvre du système électronique de dossiers médicaux et la lutte à la maltraitance des aînés et aux maladies chroniques.

L'unité **administrative** s'attend à recevoir quinze unités d'habitation supplémentaires qui devraient être livrées en juin 2019. La composition du personnel de soutien est changeante. De nombreuses personnes sont en arrêt maladie et stabiliser l'équipe s'avère difficile. Cet été, le Service de la protection de la jeunesse déménagera dans l'ancien immeuble du Centre de réadaptation des adolescents, ce qui libérera de l'espace de bureau et permettra à l'unité Chishaayiyuu de disposer de plus de place dans le CMC. L'agrandissement du stationnement du CMC devrait être terminé au cours de l'été. Les objectifs pour l'année à venir comprennent la stabilisation de l'effectif de soutien, le soutien à la mise à jour des dossiers et l'élaboration d'un plan pour communiquer à tous les employés les politiques et les procédures.



## NEMASKA

840

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	177	▼	2,8 %
USCHINIICHISUU 10-29	270	▼	3,7 %
CHISHAAYIYUU 30+	393	▲	1,0 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>840</b>	<b>▼</b>	<b>1,3 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE	46
PROGRAMMÉS	773

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE	1 442
MÉDECIN SPÉCIALISTE	N/A
AUTRE SPÉCIALISTE	399
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS)	7 108
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS)	2 833

### AWASH

INFIRMIÈRE	743
RSC (INDIVIDUEL)	276
RSC (GROUPES)	N/A
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	163
TRAVAILLEUR SOCIAL	N/A

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE	146
RSC (INDIVIDUEL)	596
RSC (GROUPES)	25
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	12
TRAVAILLEUR SOCIAL	N/A
TRAVAILLEUR PNLAADA	201

### CHISHAAYIYUU

INFIRMIÈRE	503
INFIRMIÈRE PODOLOGUE	22
RSC (INDIVIDUEL)	1 270
RSC (GROUPES)	N/A
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	179
TRAVAILLEUR SOCIAL	N/A
SOINS À DOMICILE	1 696
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE)	251
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.)	476

La dernière année a été difficile pour l'unité de **Services courants/Chishaayiyuu** de Nemaska, car le poste de coordonnateur a été occupé pendant environ six mois par deux personnes différentes. Un nouveau coordonnateur s'est joint à l'équipe en décembre. L'équipe de soins infirmiers est disponible pour des consultations sans rendez-vous 36 heures par semaine et s'occupe des prélèvements au laboratoire deux jours par semaine, de 8 h à 9 h. Cette année, l'équipe a remédié à la perte de deux des quatre infirmières des Services courants au cours de l'été dernier, ainsi que de l'infirmière en milieu scolaire et du coordonnateur d'unité, qui ont quitté leur poste pour divers motifs. Du personnel d'agence et des infirmières de catégorie 5 les ont remplacés. Depuis, l'équipe de direction locale s'efforce d'embaucher du personnel infirmier supplémentaire pour pourvoir les postes vacants.

Les membres de la communauté ont accès à un médecin à temps plein et à trois médecins à temps partiel. L'ajout d'un médecin à temps partiel a permis d'augmenter le nombre de consultations au cours de l'année passée. L'agent de services de télésanté de la communauté soutient l'équipe médicale de spécialistes en augmentant le nombre de consultations par visioconférence avec des patients. Cet appui a permis de réduire considérablement les déplacements coûteux en temps et en argent qui étaient effectués par les patients. Plus de consultations en télésanté devraient s'ajouter au cours de la prochaine année, à mesure que les services se développeront sur le plan

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.

2. N'inclut pas 15 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Nous avons eu beaucoup de visites de spécialistes cette année et j'aime solliciter les commentaires des gens de la communauté pour connaître les aspects », déclare Beatrice Trapper, directrice locale du CMC de Nemaska. « J'ai obtenu des réponses très positives et j'ai envoyé un courriel à tous les membres du personnel pour souligner leurs efforts dans la réussite du CMC. »



**Beatrice Trapper**  
Directrice locale  
CMC Nemaska

régional et local. L'infirmière en santé mentale prend en charge 78 clients qu'elle voit régulièrement; elle collabore étroitement avec le psychologue régulier à temps partiel, un psychiatre visiteur et un pédopsychiatre. Le psychologue nous rend visite une fois par mois depuis un an et a créé des liens thérapeutiques solides et durables avec sa clientèle. L'équipe de services psychosociaux a investi beaucoup d'énergie dans le regroupement de tous les dossiers des services psychosociaux, et des procédures ont été mises en place pour s'assurer que les processus de recommandation et de gestion des dossiers se conforment à des normes de qualité. L'intervenant du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA) facilite l'accès aux programmes de traitement pour les clients et supervise également les programmes de soins de suivi, les cercles de partage et les ateliers de guérison traditionnelle.

Notre nutritionniste permanente était en congé parental et est retournée au travail au début de 2019. Les représentants en santé communautaire (RSC) de l'unité Chishaayiyuu ont travaillé étroitement avec l'infirmière sur une base quotidienne. Ils ont également travaillé très étroitement avec la nutritionniste, l'hygiéniste dentaire et l'équipe Awash. Les activités de recrutement se poursuivent afin d'embaucher un ou une physiothérapeute pour remplacer le celui qui a démissionné en juillet 2016. Le nombre de cas pris en charge par le Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire est limité, bien que stable, et l'équipe prévoit de tenir des réunions prochainement avec d'autres services de CMC pour avoir une meilleure idée de la clientèle qui pourrait bénéficier du programme. Le Centre de jour multiservices a été frappé par des inondations et a dû être relocalisé pendant six mois. Entre-temps, l'équipe a reçu de deux à cinq clients par jour, en offrant principalement des repas et

du soutien moral. En octobre, l'équipe est retournée au site initial du Centre de jour multiservices et elle accueille maintenant de deux à dix clients par jour.

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** fonctionne sans coordonnateur depuis un an. Le poste a été pourvu, mais la personne embauchée n'entrera pas en fonction avant l'été 2019. Le personnel infirmier affiche également des postes vacants et l'équipe a dû compter sur du personnel de remplacement. L'unité est en train d'embaucher du personnel infirmier permanent pour stabiliser l'équipe. De plus, certains intervenants communautaires et RSC sont en arrêt de travail. Les intervenants communautaires et RSC restants ont travaillé intensément pour continuer à fournir du soutien, et maintenir les services et les programmes fonctionnels pour les clients. Dans de nombreux cas, le CMC a dû ne pas tenir compte des groupes d'âge et trouver simplement les intervenants les plus appropriés pour répondre aux besoins des clients, sans tenir compte de l'affectation à une unité.

Parmi les embauches de nouveau personnel, l'unité **administrative** a pourvu le poste de coordonnateur pour l'unité des Services courants et Chishaayiyuu. De plus, elle a supervisé un certain nombre de séances de formation pour les employés, dont une formation en santé et en sécurité pour les gestionnaires, une formation sur la mise en œuvre du système Virtuo à code à barres et une formation sur la manipulation saine de nourriture traditionnelle. Un certain nombre de rénovations ont été effectuées dans les habitations et les dommages causés par les inondations au CJMS ont été réparés. Les services de TI ont équipé tous les employés du CMC et du CJMS de nouveaux ordinateurs de bureau et portatifs. Le manque d'habitations continue de faire obstacle à l'embauche de professionnels.



## OUJÉ-BOUGOUMOU

854

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	176	▼	2,8 %
USCHINIICHISUU 10-29	346	▲	7,5 %
CHISHAAYYUU 30+	332	▼	0,6 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>854</b>	<b>▲</b>	<b>2,0 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE	122
PROGRAMMÉS	N/A

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE	1 339
MÉDECIN SPÉCIALISTE	114
AUTRE SPÉCIALIST	26
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS)	7 104
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS)	3 250

### AWASH

INFIRMIÈRE	848
RSC (INDIVIDUEL)	147
RSC (GROUPES)	16
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	42
TRAVAILLEUR SOCIAL	91

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE	241
RSC (INDIVIDUEL)	111
RSC (GROUPES)	31
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	42
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
TRAVAILLEUR PNLAADA	178

### CHISHAAYYUU

INFIRMIÈRE	382
INFIRMIÈRE PODOLOGUE	64
RSC (INDIVIDUEL)	186
RSC (GROUPES)	0
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	313
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
SOINS À DOMICILE	0
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE)	203
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.)	601

L'année dernière, nous avons constaté une légère diminution de l'achalandage dans certains services, dont les cliniques sans rendez-vous, les services sociaux et le CJMS, mais une augmentation dans d'autres, comme le Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA), les services des représentants en santé communautaire (RSC) lors de séances individuelles ou de groupes et les visites de spécialistes.

Dans l'unité des **Services courants de Chishaayyuu**, l'effectif de soins infirmiers est maintenant complet. L'unité a également du personnel remplissant les fonctions de nutritionniste, d'hygiéniste dentaire et de physiothérapeute, en plus d'un psychologue qui est présent deux semaines par mois et un ergothérapeute qui se joint à l'équipe pendant trois à quatre semaines tous les deux à trois mois. Un médecin est présent 38 semaines par année. Cependant, il manque toujours du personnel pour les fonctions de travailleur social et de psychoéducateur. L'équipe pluridisciplinaire participe aux activités et aux ateliers éducatifs sur la prévention, dont des activités éducatives et de cuisine à l'école, la campagne *Drop the Pop*, le mois de sensibilisation au diabète, les activités spéciales sur la nutrition au CJMS et le *Girls Club* pour adolescentes, entre autres. Un poste d'intervenant communautaire au CJMS est toujours à pourvoir et l'équipe travaille fort pour trouver des façons de recruter plus de participants. Depuis octobre 2018, le personnel du Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire comprend un moniteur de réadaptation et l'effectif est maintenant complet.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.  
2. N'inclut pas 85 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Nous avons réussi à pourvoir tous les postes de personnel infirmier dans tous les services et avons réduit le recours au personnel infirmier d'agence », indique la directrice locale, Louise Wapachee. « Grâce aux efforts et au travail d'équipe de chaque service, nous avons stabilisé la qualité des services de santé du CMC. Au cours de l'année à venir, le CMC devra s'efforcer de maintenir les collaborations avec les partenaires. Nous nous assurons de consolider ces liens par l'entremise de notre comité Miyupimaatisiun. »



**Louise Wapachee**  
Directrice locale  
CMC Oujé-Bougoumou

Cette année, l'unité **Awash/Uschiniichisuu** a embauché une infirmière et un intervenant communautaire supplémentaires ainsi qu'un éducateur spécialisé. La programmation des services comprend maintenant des consultations de suivi par du personnel infirmier dans le cadre du programme de santé maternelle et infantile, ainsi que dans les services spécialisés, le programme de santé des femmes et le programme de santé sexuelle. Les cours prénataux sont toujours offerts et le programme comprend maintenant un composant culturel, en plus d'être offert à toutes les femmes en âge de procréer. D'autres programmes se poursuivent, dont le défi *No Butts to It* pour contrer le tabagisme, la semaine nationale de sensibilisation aux toxicomanies, les activités du *Girls Club* qui favorisent l'estime de soi des adolescentes, les déjeuners du *Breakfast Club* offerts en partenariat avec l'école et la nation crie d'Oujé-Bougoumou, en plus d'un camp d'été local pour personnes avec des besoins spécialisés. Après avoir été dispersée pendant un an en raison de l'expansion du CMC, l'unité a emménagé dans sa nouvelle section en décembre 2018 et les membres sont heureux de s'être retrouvés.

L'unité **d'administration** a comblé un nouveau poste de coordonnateur intérimaire au mois de décembre. L'entretien du bâtiment et des bureaux a été une priorité, car de nombreux professionnels et intervenants de première ligne ont été réaffectés à des bureaux rénovés. L'embauche d'une troisième personne pour l'entretien ménager est nécessaire en raison de l'extension du CMC d'Oujé-Bougoumou dans des roulottes. Le CMC a signé un contrat d'un an pour des logements temporaires (jusqu'en 2020) afin de s'assurer d'avoir un nombre suffisant de logements. L'unité a éprouvé des difficultés avec le manque de personnel disponible sur rappel et s'efforce actuellement de dresser une nouvelle liste de rappel. Pour l'année à venir, nous devons relever le défi de pourvoir certains postes clés dont deux postes de travailleur social, un poste de psychothérapeute, un poste de chef d'équipe d'activités, un poste d'organisateur communautaire et un poste d'agent de planification, de programmation et de recherche de Nishiyuu.



## WASKAGANISH

2 473

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	527	▲	0,5 %
USCHINIICHISUU 10-29	907	▲	2,0 %
CHISHAAYYUU 30+	1 039	▲	3,2 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>2 473</b>	<b>▲</b>	<b>2,2 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE 131  
PROGRAMMÉS 2 480

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE 3 716  
MÉDECIN SPÉCIALISTE 23  
AUTRE SPÉCIALISTE 512

INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS) 14 859  
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS) 3 948

### AWASH

INFIRMIÈRE 1 169  
RSC (INDIVIDUEL) 1 484  
RSC (GROUPES) 33  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 854  
TRAVAILLEUR SOCIAL

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE 2 148  
RSC (INDIVIDUEL) 1 297  
RSC (GROUPES) 22  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 112  
TRAVAILLEUR SOCIAL 0  
TRAVAILLEUR PNLAADA 67

### CHISHAAYYUU

INFIRMIÈRE 693  
INFIRMIÈRE PODOLOGUE 566  
RSC (INDIVIDUEL) 814  
RSC (GROUPES) 0  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 1 024  
TRAVAILLEUR SOCIAL  
SOINS À DOMICILE 3 924  
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE) 2 026  
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.) 1 995

L'équipe de soins infirmiers des **Services courants** est toujours solide et se stabilise après un roulement élevé de personnel. L'équipe de ressources humaines est en train d'embaucher du personnel infirmier. L'horaire des médecins était plein cette année et l'intégration d'un troisième médecin dans l'équipe a aidé à fournir un service d'excellente qualité à la communauté.

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** a accueilli 41 bébés, incluant un enfant qui est né le 28 février au CMC. En septembre, l'équipe a ajouté un nouvel éducateur spécialisé et, le 11 janvier, du personnel de la maison d'hébergement pour femmes *Robin's Nest* s'est joint à l'équipe du CMC, qui assume maintenant la responsabilité de la maison d'hébergement. Le recrutement de personnel infirmier Awash continue de poser problème, mais l'équipe s'adapte bien afin de fournir des services de santé, d'éducation et sociaux, souvent en travaillant de façon collaborative sur des projets avec les Premières Nations de Waskaganish et le centre Wiichihiwewin de Waskaganish. Enfin, en janvier 2019, une infirmière en milieu scolaire a été embauchée et a présenté des idées créatives pour les services de proximité offerts aux populations adolescentes, incluant l'ouverture d'une clinique pour jeunes personnes.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.

2. N'inclut pas 85 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

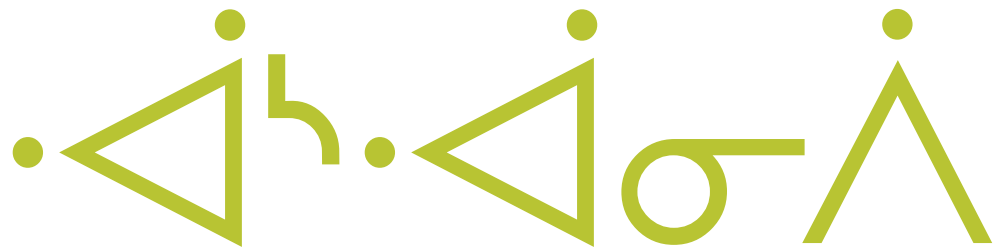
« Nous avons fait un bon pas en avant cette année en comblant les postes de physiothérapeute et d'ergothérapeute, et les membres de notre équipe du Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire sont heureux de bénéficier de ce soutien », explique le directeur local intérimaire, Ivan McComb, qui remplace la directrice locale intérimaire, Angela Etapp. « Nous avons ouvert et rempli immédiatement douze nouvelles unités d'habitation, ce qui a aidé à atténuer notre pénurie de logements. Mais nous avons encore besoin d'au moins douze autres unités pour pourvoir tous nos postes! »



**Angela Etapp**  
Directeur locale par intérim  
Waskaganish CMC

À Chishaayyuu, la nutritionniste continue d'organiser des ateliers sur les collations et les repas santé. Elle présente également des ateliers sur la préparation de nourriture et de collations nutritives pour enfants aux jeunes parents. Certains jeunes pères y participent avec les mères. La psychoéducatrice est revenue de son congé de maternité et elle travaille avec l'ergothérapeute et l'infirmière d'école au sein de l'équipe de services sociaux. L'équipe de réadaptation (physiothérapeute, ergothérapeute et moniteur de réadaptation) s'attaque à des problèmes importants comme le diabète et la haute pression sanguine, en plus des traumatismes. L'équipe est également préoccupée par la population de personnes âgées, dans les CJMS et le Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire (PCDMC), en raison d'une légère augmentation des incidents liés à l'instabilité cognitive et à la perte de force musculaire. Les intervenants du PCDMC sont fort occupés, car notre population est vieillissante et nous n'avons aucun centre de soins de répit à court et à long terme pour les familles. L'équipe du CJMS fournit des services à un groupe de 12 à 18 clients en plus de continuer de recruter de nouveaux clients et d'offrir également des services à la communauté dans son ensemble. Au cours de l'année à venir, le programme de CJMS sera passé en revue et de nouvelles stratégies de recrutement seront élaborées.

L'unité **administrative** a collaboré avec l'équipe régionale pour créer un cartable d'urgence qui présente des pratiques normalisées pour assurer la conformité aux protocoles de sécurité dans les installations du CCSSSBJ. L'équipe d'entretien ménager a accueilli un nouveau membre qui a aidé à préparer les unités rénovées et à maintenir des environnements propres et sécuritaires dans les installations de la communauté qui augmentent en nombre. Quatre anciennes unités sur la rue Shuushuuhkuo ont été rénovées et la construction de quatre triplex a été achevée, ce qui a permis de fournir une douzaine d'unités avec deux chambres à coucher à notre personnel et à nos professionnels. Le Service de la protection de la jeunesse ainsi que les membres de la direction et le personnel sont actuellement logés dans deux roulottes à côté du CMC, ce qui leur permet d'accéder aux services et au personnel du CMC. L'an prochain, l'équipe du CMC sera élargie pour répondre aux besoins de la population grandissante de Waskaganish. Nous espérons rassembler tout le personnel et les services du CMC sous un même toit dans un avenir prochain.



## WASWANUPI 2 073

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	439	▲	1,4 %
USCHINIICHISUU 10-29	793	▲	4,2 %
CHISHAAYYUU 30+	841	▲	0,8 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>2 073</b>	<b>▲</b>	<b>2,2 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE PROGRAMMÉS	201
	6

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE	935
MÉDECIN SPÉCIALISTE	58
AUTRE SPÉCIALISTE	65
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS)	6 935
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS)	5 458
INFIRMIÈRE (TESTS CLINIQUES DE LABO)	1 175

### AWASH

INFIRMIÈRE	1 034
RSC (INDIVIDUEL)	503
RSC (GROUPES)	0
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	386
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
INFIRMIÈRE D'ÉCOLE (VACCINATIONS)	1 343
AGENT RH	35

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE	0
RSC (INDIVIDUEL)	0
RSC (GROUPES)	0
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	306
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
TRAVAILLEUR PNLAADA	0
INTERVENANT COMM. (TOXICOMANIE)	337

### CHISHAAYYUU

INFIRMIÈRE	1 663
INFIRMIÈRE PODOLOGUE	81
RSC (INDIVIDUEL)	1 216
RSC (GROUPES)	0
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	310
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
SOINS À DOMICILE	297
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE)	1 114
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.)	6 053

Des changements ont été apportés à l'équipe de direction du CMC de Waswanipi avec l'arrivée notamment de nouveaux gestionnaires, d'une directrice locale intérimaire et d'un coordonnateur intérimaire des Services courants de l'unité Chishaayyuu. La directrice locale a été embauchée de façon permanente en janvier 2019, mais le poste de coordonnateur des Services courants de l'unité Chishaayyuu demeure intérimaire.

L'unité des **Services courants/Chishaayyuu** a un nouveau médecin permanent ainsi qu'un certain nombre de spécialistes en visite. Les cliniques de soins spécialisés fonctionnent bien, incluant les visites de membres de l'équipe des Services Maanuhiikuu en région qui offrent des services en santé mentale. De la formation continue est offerte aux infirmières de l'unité Chishaayyuu pour prendre en charge les patients d'hémodialyse à la maison et leurs familles. La clinique de soins des pieds, essentielle au traitement de maladies chroniques comme le diabète, fonctionne bien. L'unité Chishaayyuu fait la promotion de façon continue des programmes et des services communautaires et anime des kiosques tous les mois dans le CMC.

Le psychoéducateur s'efforce d'élargir le mandat du CJMC en développant un plan d'action pour répondre aux besoins des utilisateurs. Nous avons embauché un physiothérapeute pour faire des visites dans la communauté de façon régulière. Quatre étudiants de McGill ont fait leur préceptorat sous la supervision de l'ergothérapeute et ont manifesté de

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.

2. N'inclut pas 20 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Beaucoup de projets sont en cours à Waswanipi et ceux-ci concernent tous les groupes : aînés, jeunes, femmes et enfants. Nous avons des projets pilotes comme le programme de soins d'hémodialyse à domicile et le programme *Desire to Heal* (Désir de se guérir soi-même). Nous essayons aussi d'embaucher des intervenants pour les services de proximité. Nous avons également la maison d'hébergement pour femmes Robin's Nest et les services Ashuukin qui offrent un répit et des soins de longue durée aux aînés », explique Virginia Wabano, nouvelle directrice locale du CMC depuis janvier.



Virginia Wabano  
Directrice locale  
CMC Waswanipi

l'intérêt à l'égard d'un retour à Eeyou Istchee après leurs études. L'ergothérapeute collabore avec des partenaires de la communauté pour promouvoir un style de vie sain. La formation pour le programme d'assistante dentaire se poursuit et l'agent administratif du service de soins dentaires continue de participer au programme de formation. Le programme comprend cinq modules; les participants reçoivent la certification d'assistant dentaire à la fin de la formation. La promotion du programme dans les médias sociaux a été très utile. L'information communiquée à l'égard de la santé et du bien-être consistent en des interventions fondées sur des preuves qui aident la population à améliorer sa qualité de vie.

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** a accueilli 42 bébés qui sont nés au cours de l'année. La clinique À Mashkûpimâtsit Awash/pour enfants bien portants continue d'offrir du soutien aux mères et aux enfants. L'équipe Awash éprouve des difficultés à l'égard des visites chez les familles, mais essaie d'améliorer le programme par l'offre de services de proximité et une approche axée sur le travail en équipe. Le programme Miiwat, créé en partenariat avec l'unité Nishiiyuu, va bien. En janvier, la maison d'hébergement Piipiichaa Uchishtuun - Robin's Nest a formé un groupe de travail pour soutenir son intégration au sein de la structure de direction locale. Les coordonnateurs du CMC fournissent du soutien sur le plan de la gestion et de l'entretien pour l'équipe de la maison d'hébergement Robin's Nest. En mars, l'emplacement de Waswanipi comptait 74 admissions confirmées, soit une moyenne de six à sept participantes par mois.

L'unité **administrative** a affiché deux postes permanents, soit un poste d'agent administratif et un poste de cuisinier du CJMS. Le CMC a besoin de plus d'unités d'habitation pour l'embauche à venir des personnes qui vont occuper ces postes et pour le retour d'employés qui requièrent une unité familiale. Les logements temporaires ne peuvent pas accueillir les infirmières de remplacement, les médecins et les visiteurs. Le bureau a été déménagé afin de créer plus d'espace et d'intégrer une approche collaborative aux soins. Le personnel s'adapte au changement. Nous nous sommes procuré un espace de bureau pour répondre aux besoins de l'équipe régionale. Les équipes de maintenance et d'entretien ménager travaillent avec assiduité pour s'assurer que le CMC et les autres installations demeurent propres et opérationnels. La liste de rappel doit être mise à jour, car elle est très courte. La maison d'hébergement pour femmes Robin's Nest est gérée par le coordonnateur des unités Awash et Uschiniichisuu depuis janvier 2019 et cogérée par le coordonnateur de l'administration. Le personnel administratif de la maison d'hébergement a été affecté à l'unité administrative.

Le CMC de Waswanipi est en train de créer des liens solides et de former des équipes saines pour assurer la prestation de services de qualité aux usagers de l'organisation. Grâce aux conseils et à la sagesse de nos partenaires, le CMC de Waswanipi continuera d'établir des partenariats dans la communauté pour maximiser la prestation de services de qualité.



## WEMINDJI

1 557

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	269	▼	5,2 %
USCHINIICHISUU 10-29	531	▲	6,0 %
CHISHAAYIYUU 30+	757	▲	0,8 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>1 557</b>	<b>▲</b>	<b>1,4 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE	90
PROGRAMMÉS	1 615

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE	1 748
MÉDECIN SPÉCIALISTE	262
AUTRE SPÉCIALISTE	

INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS)	5 997
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS)	4 086

### AWASH

INFIRMIÈRE	1 143
RSC (INDIVIDUEL)	475
RSC (GROUPES)	19
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	77
TRAVAILLEUR SOCIAL	0

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE	974
RSC (INDIVIDUEL)	1 602
RSC (GROUPES)	16
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	39
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
TRAVAILLEUR PNLAADA	10

### CHISHAAYIYUU

INFIRMIÈRE	851
INFIRMIÈRE PODOLOGUE	28
RSC (INDIVIDUEL)	283
RSC (GROUPES)	18
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE	417
TRAVAILLEUR SOCIAL	0
SOINS À DOMICILE	3 439
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE)	12 139
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.)	12 139

### CENTRE MIYUPIMAATISIU WILLIE MATCHES MEMORIAL DE WEMINDJI

L'unité des **Services courants/Chishaayiyuu** a manqué de personnel infirmier en raison des arrêts de travail, des congés de maternité et d'un transfert. Elle a donc dû faire appel à des agences pour obtenir des ressources. À l'automne 2018, l'équipe a pourvu le poste d'assistant technique en pharmacie pour préparer les médicaments habituels, ce qui a allégé grandement la charge de travail du personnel infirmier. L'unité suit un certain nombre de clients pour vérifier leur état de santé sur une base régulière et a collaboré avec l'équipe Awash/Uschiniichisuu pour lancer un club de marche intérieure très populaire. La nutritionniste a organisé des ateliers de cuisine et tenu des kiosques au supermarché et à divers événements publics. Elle a aussi offert des dégustations à la garderie et fixé des rendez-vous individuels. L'équipe a également bénéficié des services d'un physiothérapeute, d'un psychoéducateur et d'un ergothérapeute. Le Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire (PCDMC) a perdu plusieurs clients au cours de l'année dernière et s'est retrouvé avec sept clients au début de la période 2019-20.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.  
2. N'inclut pas 75 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Le CMC de Wemindji connaît actuellement une période de croissance importante, car de nombreux changements s'opèrent à tous les niveaux », explique Stella Lameboy-Gilpin, directrice locale du CMC. « Cette transformation a suscité un regain d'enthousiasme chez le personnel. La programmation, les services et les activités favorisent l'esprit d'équipe. Notre priorité consiste à former notre équipe pour collaborer avec d'autres entités, être en phase avec le plan stratégique du CCSSBJ à l'égard de la promotion du bien-être de la communauté et améliorer et augmenter nos services en intégrant des méthodes d'entraide crie. »



**Stella Lameboy-Gilpin**  
Directrice locale  
CMC Wemindji

Les cliniques dentaires ont connu un ralentissement de leurs opérations cette année. Le défi principal demeure le recrutement de personnel de remplacement. Certains services curatifs ont été touchés par le manque de personnel de soutien et de dentistes remplaçants. Une demande pour une deuxième assistante dentaire a été acceptée.

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** a accueilli 34 bébés qui sont nés cette année. Les bébés, les enfants et leurs mères et familles ont bénéficié d'un certain nombre d'initiatives au cours de l'année, comme les activités de la Semaine de l'allaitement, des ateliers sur la nourriture pour enfants et des repas santé, un groupe de couture pour femmes en période pré-natale ou postnatale et des ateliers sur la sécurité à vélo, entre autres. L'unité offre maintenant une clinique pour jeunes le mardi soir, avec le concours d'une infirmière, d'un intervenant communautaire et d'un représentant en santé communautaire (RSC), et a collaboré avec le Conseil des jeunes local pour organiser le défi zéro tabac *No Butts To It!*.

L'unité **administrative** est entièrement opérationnelle, ayant pourvu tous les postes vacants. Elle compte 22 employés à temps plein qui occupent diverses fonctions de soutien dans les services alimentaires, d'entretien ménager, de maintenance, de transport et de soutien administratif. Le CMC embauche du personnel d'entretien ménager régulier de remplacement pour nettoyer les logements temporaires au besoin, mais il a besoin d'une autre personne permanente pour effectuer ce travail. La cuisine organise le programme de popote roulante pour les clients qui ne peuvent pas se rendre au CJMS et continue d'affiner ce programme pour assurer le respect de la politique en matière de nutrition. Le système de rendez-vous demeure un problème et l'équipe du CMC est impatiente d'utiliser le nouveau système centralisé pour organiser les rendez-vous plus efficacement. L'année dernière, une pénurie de logements a empêché l'affichage des offres d'emploi. L'ajout de douze nouvelles unités d'habitation devrait régler ce problème. Trouver du personnel de remplacement fiable cette année constituait un autre défi, tout comme la mise à jour de la liste de rappel.

L'équipe du CMC de Wemindji a tiré parti des formations et des ateliers portant sur des sujets comme la résolution de conflits, la médiation et la bienveillance ou la violence latérales, ainsi que des formations sur la santé et la sécurité au travail et sur les principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB).



## WHAPMAGOOSTUI

1 031

AWASH 0-9 <sup>1</sup>	213	▲	0,9 %
USCHINIICHISUU 10-29	404	▲	3,1 %
CHISHAAYYUU 30+	414	▲	2,0 %
<b>TOTAL<sup>2</sup></b>	<b>1 031</b>	<b>▲</b>	<b>2,2 %</b>

### ÉVACUATIONS MÉDICALES

D'URGENCE 181  
PROGRAMMÉS 1 048

### SERVICES COURANTS

MÉDECIN DE FAMILLE 1 603  
MÉDECIN SPÉCIALISTE 423  
AUTRE SPÉCIALIST 38  
INFIRMIÈRE (SANS RENDEZ-VOUS) 3 505  
INFIRMIÈRE (RENOUV. MÉDICAMENTS) 3 269  
INFIRMIÈRE (VACCINATIONS) 110

### AWASH

INFIRMIÈRE 1 351  
RSC (INDIVIDUEL) 64  
RSC (GROUPES) 112  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 0  
TRAVAILLEUR SOCIAL 48

### USCHINIICHISUU

INFIRMIÈRE 1 277  
RSC (INDIVIDUEL) 93  
RSC (GROUPES) 46  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 0  
TRAVAILLEUR SOCIAL 19  
TRAVAILLEUR PNLAADA 0  
INTERVENANT COMM. (TOXICOMANIE) 0

### CHISHAAYYUU

INFIRMIÈRE 2 589  
INFIRMIÈRE PODOLOGUE 0  
RSC (INDIVIDUEL) 155  
RSC (GROUPES) 0  
INTERVENANT COMMUNAUTAIRE 0  
TRAVAILLEUR SOCIAL 19  
SOINS À DOMICILE 273  
CSPJ (PARTICIPANTS FIN D'ANNÉE) 1 142  
REPAS SERVIS (PORTIONS INDIV.) 1 216

L'équipe de soins infirmiers de l'unité des **Services courants/Chishaayyuu** a subi de nombreux changements cette année. Elle est néanmoins maintenant complète et elle s'efforce d'améliorer la stabilité des services et des programmes. Pour la première fois, l'équipe peut compter sur l'apport de deux nutritionnistes à temps plein ainsi que sur celui de deux assistants techniques en pharmacie. Grâce aux nouvelles installations d'habitation, l'unité a également été en mesure d'afficher des postes supplémentaires, incluant le poste d'infirmière de liaison, d'assistant au superviseur immédiat et d'infirmière Chishaayyuu. L'arrivée d'une personne remplissant le rôle de représentant en santé communautaire (RSC) permet également de développer pleinement les programmes de l'unité. Deux médecins à temps plein continuent d'offrir des services médicaux de qualité. Le Programme cri de soins à domicile et en milieu communautaire (PCDMC), avec le soutien des Ressources humaines, a travaillé fort tout au long de l'année pour recruter du personnel et améliorer la stabilité pour ses clients. Depuis décembre, le CMC développe ses services de télésanté.

1. La taille du groupe d'âge des enfants de 0 à 4 ans dans la liste des bénéficiaires de la CBJNQ (a) est sous-estimée, car il arrive souvent que les nouveau-nés soient enregistrés avec un certain retard; (b) cela a été corrigé en utilisant les données du MSSS sur les naissances en 2013-2016 (plus les estimations pour 2017) et les données du MSSS sur les décès en 2012-2015.  
2. N'inclut pas 90 Inuits, Métis et/ou non-Autochtones.

« Nos douze nouvelles unités d'habitation ont permis de développer nos programmes », déclare Martine Constantineau, directrice locale intérimaire. « Nous avons ajouté deux nutritionnistes à temps plein et nous sommes à la recherche d'une autre infirmière. L'espace de bureau et de logement a causé des problèmes, mais le déménagement dans une roulotte nous a procuré de l'espace à la clinique pour mettre en œuvre le programme Awash. Nous utilisons le Centre de jour multiservices pour l'unité Chishaayyuu. Nous pouvons maintenant développer des services qui n'atteignaient pas leur plein potentiel auparavant. »



**Martine Constantineau**  
Directrice locale par intérim  
CMC Whapmagoostui

L'unité **Awash/Uschiniichisuu** a accueilli 20 bébés qui sont nés au cours de l'année. Pour la première fois, l'unité Awash peut compter sur deux infirmières de programme et une infirmière en milieu scolaire. Un des intervenants communautaires de l'équipe possède maintenant le titre de travailleur social, ce qui permet à l'équipe de compter sur deux travailleurs sociaux. L'unité a mis en œuvre un partenariat avec le Centre de Pédiatrie Sociale *Minnie's Hope* à la fin de l'été et a renforcé ses partenariats avec diverses entités dans la communauté. L'équipe Awash/Uschiniichisuu est heureuse d'avoir participé au premier symposium sur les enjeux sociaux. La semaine de la prévention, qui est organisée annuellement par l'intervenant communautaire du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA), a connu plus de succès que celles des années antérieures grâce aux solides partenariats qui ont été établis.

L'unité administrative a été fort occupée cette année du fait que des changements significatifs sur le plan de la direction lui ont été imposés. L'unité a installé de nouveaux locaux dans quatre roulettes et a été en mesure de maximiser l'espace de travail et de remplacer l'équipement non médical pour le CMC et les autres bâtiments. La construction de douze nouvelles unités d'habitation a permis au CMC de pourvoir tous les postes vacants. L'équipe de maintenance s'est concentrée sur la maintenance et la rénovation des systèmes de chauffage dans tous les bâtiments du CCSSSBJ, lesquels fonctionnaient mal depuis un certain nombre d'années. Cette année, et au cours des années à venir, l'unité compte obtenir de la formation et du soutien pour ses travailleurs.



# uuchimaa uuhchi pimipiyihtaakiniwich aapitisiwiin

## MESSAGE DE LA DGA DES SERVICES ADMINISTRATIFS



Liliane Groleau  
Directrice générale adjointe

Le moment est venu, une fois de plus, de faire le point sur les réalisations de l'exercice 2018-19. Cette période s'est avérée exceptionnelle en matière de projets, d'événements et d'imprévus.

Je suis très fière de notre personnel compétent et dévoué qui a mis l'épaule à la roue et relevé de nombreux défis durant l'année. Nous savons accomplir notre travail sans jamais oublier l'importance de bien faire les choses et de respecter les budgets alloués aux projets et aux affaires courantes.

Ce rapport montre bien l'importance des difficultés rencontrées en 2018-19 et donne un aperçu des priorités des différents services constituant les Services administratifs.

Je ferais preuve de négligence si je ne soulignais pas les efforts de nos partenaires, de nos collaborateurs et de nos collaboratrices consacrés à notre réussite. Leur contribution est rarement reconnue à sa juste valeur bien qu'elle soit essentielle à l'atteinte des objectifs stratégiques de nos services.

Enfin, je souhaite remercier et féliciter à nouveau toute l'équipe pour la qualité de son travail. J'espère que l'année prochaine sera encore plus fructueuse et que nos équipes continueront de relever les défis de manière aussi impressionnante!

*Liliane Groleau*  
Directrice générale adjointe  
Services administratifs



# iiyiyiu aapitisiwiinh

## RESSOURCES HUMAINES

Cette année, le Service des Ressources humaines a concentré ses efforts sur sa mission première : s'assurer de disposer d'un nombre suffisant d'employés qualifiés, efficaces et coopératifs pour réaliser les objectifs du CCSSSBJ.

Chaque unité des Ressources humaines a été structurée selon les groupes clients, un seul répondant étant affecté aux gestionnaires et autres membres du personnel afin de permettre une gestion rapide et efficace des ressources humaines.

Le taux de roulement dans les unités des RH a considérablement diminué, passant de 14 % en 2017-18 à 10 % en 2018-19.

L'unité de la dotation en personnel a pour mandat de soutenir le CCSSSBJ en le dotant d'un effectif solide et stable. Plusieurs initiatives de recrutement et de maintien en poste ont été réalisées cette année. Le programme d'emploi d'été pour étudiants a permis à une dizaine d'étudiants cris d'acquérir des compétences pertinentes et de découvrir le secteur de la santé et des services sociaux. Des étudiants continuent d'être accueillis au sein de l'organisme dans le cadre de stages. Cette année, des stages ont été offerts pour la première fois à des étudiants en soins infirmiers. Ces programmes visent à maintenir des relations avec les étudiants au cours de leurs études dans l'espoir de les recruter après l'obtention de leur diplôme.

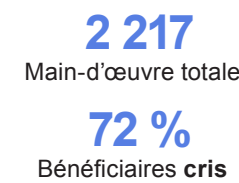
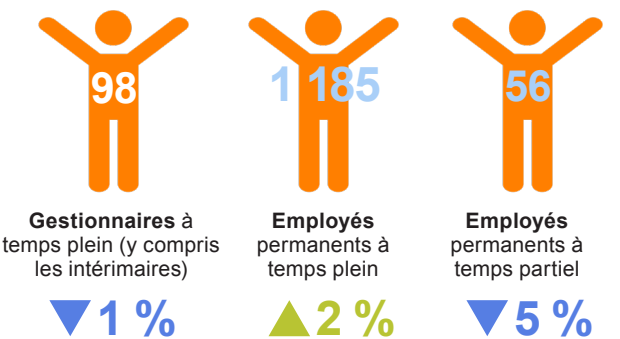
L'équipe a participé à plus de 30 événements de recrutement durant l'année. Des salons de l'emploi ont été organisés dans de nombreuses communautés et plusieurs salons sont prévus l'an prochain dans les autres communautés.

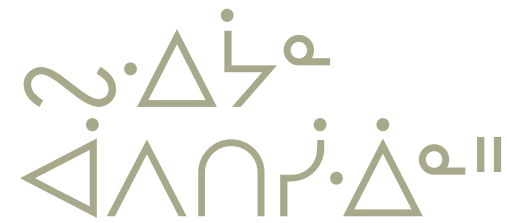
Cette année, 335 personnes ont été embauchées, ce qui représente une hausse de 1,5 % de la main-d'œuvre totale, laquelle s'élève maintenant à 2 217 employés. De cet effectif, 72 % sont des bénéficiaires cris. En outre, le nombre de postes vacants a considérablement chuté, passant de 370 l'an dernier à 250 cette année. Ce nombre devrait continuer de diminuer l'an prochain.

La liste de rappel vise à soutenir les différents services du CCSSSBJ en répondant aux besoins en matière de remplacement temporaire. Cette année, nous avons pourvu un poste de coordination puis embauché quatre autres personnes. L'équipe procède actuellement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une approche client collective.

L'équipe de développement des ressources humaines a pour mandat de créer un cadre de formation respectueux de la culture qui contribuera à l'atteinte des objectifs établis dans le plan stratégique régional. En 2018-19, cette équipe a organisé plus de 250 activités de formation à l'échelle de l'organisme. Elle a également collaboré à la création d'un partenariat avec le Cégep Marie-Victorin et Affaires autochtones et du Nord Canada pour offrir deux programmes d'études, lesquels ont permis à 28 employés d'obtenir une attestation d'études collégiales au printemps 2019.

### STATUT DES RESSOURCES HUMAINES





shuwiyaan aapitisiwiinh

## RESSOURCES FINANCIÈRES

Un certain nombre d'initiatives de développement organisationnel ont vu le jour :

- le programme d'intégration des nouveaux gestionnaires, mis sur pied en décembre 2018
- des initiatives d'étude du climat et de diagnostic, réalisées dans différents secteurs de l'organisme
- des outils et des sondages visant à évaluer la satisfaction des membres du personnel

L'équipe de DRH poursuit la réalisation de ses initiatives et mettra au point d'autres outils et programmes l'an prochain.

Le Plan de relève autochtone (anciennement le Plan de relève crie) a adopté de nouveaux critères d'admissibilité. Dorénavant, les candidats peuvent être des membres de la Nation crie ou d'autres communautés autochtones. La direction générale, en collaboration avec le Service des RH et une société d'experts-conseils, a examiné le plan de relève pour en rehausser la qualité et assurer son harmonisation avec les objectifs stratégiques du CCSSSBJ. L'an prochain, l'accent sera mis sur la création de plans de développement sur mesure pour chaque membre du personnel participant au programme.

L'équipe de la rémunération et des avantages sociaux supervise la gestion des dossiers de l'effectif. Elle s'occupe notamment de l'application et du suivi de la rémunération et des ensembles d'avantages sociaux. La réorganisation effectuée cette année vise à assurer un suivi rapide et efficace des demandes. L'équipe a également participé au projet Virtuo GPRH. D'ici la fin de 2020, l'ensemble du personnel du CCSSSBJ devrait avoir accès à une feuille de temps électronique.

L'unité des relations de travail agit comme conseiller de première ligne auprès des gestionnaires du CCSSSBJ. Elle voit à l'application des conventions collectives au sein de notre organisme à l'échelle régionale autant que nationale de même qu'au respect des lois régissant les services de santé et les services sociaux.

Cette année, l'équipe a accueilli un agent supplémentaire afin d'offrir plus de soutien aux gestionnaires et autres membres du personnel. Il s'est rendu dans toutes les communautés pour donner des conseils sur l'application des conventions collectives et proposer de meilleures pratiques de maintien en poste et de mobilisation du personnel.

L'équipe a également offert de la formation aux gestionnaires et autres membres du personnel et lancé sa campagne Kiniwwaapimiisuutau sur la gestion de conflits, que ceux-ci soient créés par un manque de civilité, du harcèlement ou de la violence. Le Wiichihiitwin, le Service des RH et le CMC d'Estmain ont été les premiers à en profiter. La campagne se poursuivra auprès de tous les autres services du CCSSSBJ.

Enfin, des efforts ont été consacrés au maintien d'un partenariat harmonieux avec les syndicats. En ce qui concerne les griefs déposés auprès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), 97 ont été réglés ou retirés au cours de la dernière année et 172 sont encore actifs. En ce qui concerne les griefs déposés auprès de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), 97 ont été réglés ou retirés et 16 sont encore actifs.

L'unité de la santé et de la sécurité au travail s'efforce d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et des programmes offrant aux membres du personnel des conditions qui favorisent au travail un environnement sain et sécuritaire, le bien-être et la santé. Elle doit surveiller, gérer et soutenir l'application de mesures médicales et administratives en cas d'absence d'un membre du personnel. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour offrir du soutien aux membres du personnel, par exemple la création de nouvelles enveloppes sur l'information sur les RH, le suivi de l'état de vaccination et d'immunisation des membres du personnel et des visites dans les communautés pour expliquer les services offerts par l'équipe. Au total, 398 dossiers d'assurance invalidité ont été traités en 2018-19.

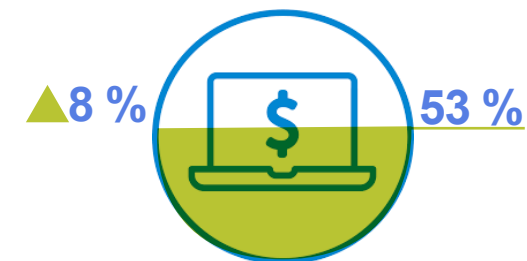
L'équipe des Ressources financières poursuit son travail d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de ses services. Elle a réorganisé notre structure à l'échelon du personnel de gestion, ce qui a permis l'embauche de deux professionnels de la comptabilité et de la finance.

En accord avec son objectif visant à réduire l'utilisation de chèques, l'unité des comptes fournisseurs a augmenté de 8 % la proportion des paiements effectués par transfert électronique, lesquels correspondent maintenant à 53 % des paiements.

L'unité des achats a centralisé les activités de commande et d'entreposage au centre administratif de Chisasibi. Ce projet d'envergure a été mené à bien en collaboration avec le Service des Ressources matérielles. Afin d'améliorer et d'accélérer le processus de commande, l'unité des achats a embauché deux personnes.

Enfin, dans le cadre d'un comité de travail, l'équipe du Programme des services de santé non assurés crs (SSNAC) a passé en revue toutes les politiques et les procédures en lien avec les avantages médicaux non assurés. Le conseil d'administration a approuvé les politiques et procédures révisées en mars 2019.

### PAIEMENTS EFFECTUÉS PAR TRANSFERT ÉLECTRONIQUE





Le Bureau de projets a établi sa division de gestion des technologies de l'information en mai 2018. Elle compte à son actif plusieurs réalisations, notamment la migration des courriels à Outlook, l'installation et la configuration du système de gestion de contenu Alfresco et le développement d'un logiciel pour la gestion du logement dans les régions. Les projets en cours portent entre autres sur les dossiers médicaux électroniques dans les CMC, les dossiers médicaux électroniques au Centre hospitalier régional, des nouveaux systèmes de TI pour les services en dentisterie et en pharmacie et la consolidation de la téléphonie IP.

Le département biomédical doit s'assurer que le matériel médical dont la durée de vie utile est expirée est remplacé par du nouveau matériel. Il a commencé à élaborer un programme d'entretien préventif et un système d'établissement des priorités pour le matériel médical. L'équipe compte dorénavant un spécialiste en génie biomédical et trois techniciens en matériel médical pour fournir des services à toutes les communautés. Le département a consacré plus de 250 000 \$ au remplacement du matériel médical et près de 135 000 \$ à l'achat de nouveau matériel dont 55 000 \$ ont été alloués au programme de sages-femmes.

En ce qui concerne le cadre de financement du matériel non médical, le SRM a dépensé près de 488 000 \$ en vue de remplacer de l'équipement principalement dans les bureaux et les résidences, surtout des meubles dans les cliniques et les bureaux de Whapmagoostui.

La division de l'exploitation a subi de nombreux changements cette année. Le personnel responsable des réservations hôtelières s'est joint à la division et l'équipe a commencé à instaurer du soutien pour l'entretien, l'inspection et les réparations des véhicules. Le personnel de gestion du logement dans les régions a commencé à centraliser les réservations pour des logements temporaires et les attributions d'unités d'habitation. Un logiciel de réservations a été conçu, Chisasibi et Waswanipi étant intégrés au programme cette année. Le projet se poursuivra en 2019-20. Les baux ont été renouvelés pour 42 logements à Fort George et 18 chambres de motel à Chisasibi, ainsi que pour le bureau de Wiichihituwin sur la 3<sup>e</sup> Avenue à Val-d'Or.





## WIICHIHIITUWIN

Le Wiichihiituwinn – qui signifie s'entraider – joue un rôle essentiel dans l'accès aux services médicaux et sociaux qui ne sont pas offerts à la population des communautés Eeyou Istchee. Chaque année, le Wiichihiituwinn coordonne le transport, l'hébergement, les déplacements locaux, les repas et les rendez-vous de milliers de clients transitant par un de nos quatre points de service : Chibougamau, Chisasibi, Montréal et Val-d'Or.

Cette année, le nombre de clients est passé à 32 509 (patients et accompagnateurs/accompagnatrices), une augmentation de 3 % par rapport à l'année précédente. Pendant la même période, l'équipe du Wiichihiituwinn a organisé 41 173 rendez-vous dans des établissements affiliés à ses points de service, ayant exigé plus 100 000 déplacements locaux de patients et de préposés.

Cette année, à la mi-février, le point de service de Montréal a dû réduire ses services pendant trois semaines. En effet, les services d'évacuation et d'urgence médicales ont été réduits en raison d'un manque de personnel infirmier de liaison. Nous avons promptement élaboré un plan d'action pour rétablir les services le plus rapidement possible et nous assurer que des mécanismes sont en place pour prévenir une telle situation.

Conducteurs du Wiichihiituwinn, hôtel Espresso, Montréal



### FAITS SAILLANTS

**Bien-être des employés :** un nouveau local pour bureaux à Val-d'Or héberge l'équipe de répartition, ce qui permettra de mieux répondre aux besoins de cet effectif. En outre, un sondage sur la satisfaction des membres du personnel du Wiichihiituwinn mené en décembre a fait ressortir les forces et les points à améliorer du service.

**Liens avec les partenaires :** l'an dernier, l'équipe a commencé à sensibiliser les partenaires du Wiichihiituwinn à la culture et à la réalité des membres des communautés dans le cadre de séances de formation sur la culture crie offertes au personnel dans la région de Montréal. Depuis 2017, des réunions ont lieu en collaboration avec la région 17 et le RUIS (Réseau universitaire intégré de santé) McGill pour promouvoir le développement de services spécialisés adaptés à la population des régions 17 et 18.

**Ressources humaines :** un poste de coordonnateur pour les points de service Espresso (Montréal) et Chisasibi a été créé et un troisième poste d'infirmière de liaison a été ajouté à Chisasibi. Pour favoriser le développement de projets au sein de l'équipe, deux postes de spécialistes en processus administratifs ont été créés.

### Amélioration des services aux patients à Montréal :

deux nouveaux postes, infirmière en oncologie à l'hôpital Royal Victoria et travailleuse sociale à l'hôpital de Montréal pour enfants, sont à pourvoir. Le recrutement est en cours. Les visites régulières de médecins à l'hôtel Espresso ont augmenté le soutien médical prodigué à Montréal aux clients ayant besoin de soins de longue durée et à leurs compagnons et compagnes. Le médecin, qui agit à titre de médecin de famille auprès de cette clientèle, facilite également la communication entre le personnel médical du Wiichihiituwinn à Montréal et la communauté.

### Mise à jour des politiques et des procédures :

les politiques et les procédures du Programme des services de santé non assurés cris (SSNAC) ont été revues et mises à jour en collaboration avec l'équipe du SSNAC (Service des Ressources financières) et d'autres acteurs de l'organisme. Ces politiques et procédures sont entrées en vigueur en avril 2019.

### PATIENTS ET ACCOMPAGNATEURS AU WIICHIHIITUWIN



PATIENTS  
23 196



ACCOMPAGNATEURS  
9 313

### ARRIVÉES AU WIICHIHIITUWIN POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

TOTAL  
32 509 (▲3 %)



### CENTRE D'EXPLOITATION DU NORD

Le Centre d'exploitation du nord (CEN) est responsable de la gestion du transport aérien des patients et des accompagnateurs et accompagnatrices, des membres du personnel et de tout consultant ou invité autorisés à voyager pour le CCSSSBJ. L'équipe du CEN effectue l'évacuation pour urgence médicale (MEDEVAC) en tout temps par service d'ambulance aérien de même que les réservations de passagers sur les vols notifiés utilisant les appareils d'Air Creebec. Durant l'année, le CEN a coordonné le transport de près de 24 000 passagers et organisé environ 700 vols d'évacuation d'urgence MEDEVAC.



## VENTILATION DES CHARGES BRUTES PAR PROGRAMME

Programmes	Exercice courant		Exercice précédent	
	Charges	%	Charges	%
<b>Programmes de services</b>				
Santé publique	2 074 491 \$	0,79 %	2 167 016 \$	0,93 %
Services généraux – Services cliniques et services d'assistance	18 578 708	7,08 %	13 539 127	5,79 %
Soutien à l'autonomie des aînés	5 324 644	2,03 %	4 038 665	1,73 %
Déficiences physique	7 652 320	2,92 %	7 086 340	3,03 %
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre autistique (TSA)	49 106	0,02 %	44 511	0,02 %
Jeunesse en difficulté	19 402 464	7,40 %	18 749 442	8,01 %
États de dépendance	494 599	0,19 %	409 491	0,17 %
Santé mentale	4 035 161	1,54 %	3 342 493	1,43 %
Santé physique	129 205 886	49,25 %	119 882 160	51,25 %
<b>Programmes de soutien</b>				
Administration	38 302 197	14,59 %	30 838 742	13,18 %
Soutien des services	10 839 698	4,13 %	10 098 888	4,32 %
Gestion des immeubles et de l'équipement	26 400 457	10,06 %	23 719 288	10,14 %
<b>TOTAL</b>	<b>262 359 731 \$</b>	<b>100,00 %</b>	<b>233 916 163 \$</b>	<b>100,00 %</b>

## ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

Le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) affiche un déficit de son fonds d'exploitation (428 849 \$) et contrevient par conséquent aux articles 3 et 4 de la Loi stipulant qu'un budget équilibré doit être atteint dans le réseau de la santé publique et des services sociaux (RLRQ, chap. E-12.0001). Toutefois, le CCSSSBJ appliquera à ce déficit les surplus cumulés au cours des années précédentes.

Le fonds d'immobilisations affiche un déficit (2 084 465 \$) en raison de la dépréciation de projets autofinancés et d'un transfert d'argent entre le fonds d'exploitation et le fonds d'immobilisations pour financer l'achat de matériel médical et non médical et des projets de construction. Conformément au Manuel d'administration financière du gouvernement, la subvention de capital doit être comptabilisée l'année où le bien est acquis et la dépréciation doit être comptabilisée les années subséquentes. En conséquence, il n'est pas possible de maintenir un surplus dans le fonds d'immobilisations.

CCSSSBJ  
ÉTAT DES RÉSULTATS | 31 MARS 2019

	Budget	Fonds Exploitation Ex.courant (R.deP358 C4)	Fonds Immobilisations Exercice courant (Note 1)	Total Ex.courant C2+C3	Total Ex. préc
	1	2	3	4	5
<b>REVENUS</b>					
Subventions MSSS (FI:P408)	1	249 998 757	258 826 219	10 379 179	269 205 398
Subventions Gouvernement du Canada (FI:P294)	2	6 353 897	7 654 573		7 654 573
Contributions des usagers	3	780 000	697 338	XXXX	697 338
Ventes de services et recouvrements	4	1 185 535	1 085 755	XXXX	1 085 755
Donations (FI:P294)	5				
Revenus de placement (FI:P302)	6				
Revenus de type commercial	7				
Gain sur disposition (FI:P302)	8				
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres revenus (FI:P302)	11	261 048	1 554 741		1 554 741
TOTAL (L.01 à L.11)	12	258 579 237	269 818 626	10 379 179	280 197 805

<b>CHARGES</b>					
Salaires, avantages sociaux et charges sociales	13	130 848 122	138 646 685	XXXX	138 646 685
Médicaments	14	13 155 000	13 151 992	XXXX	13 151 992
Produits sanguins	15		96 985	XXXX	96 985
Fournitures médicales et chirurgicales	16	4 316 900	4 218 117	XXXX	4 218 117
Denrées alimentaires	17	757 500	805 776	XXXX	805 776
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles	18			XXXX	
Frais financiers (FI:P325)	19	6 080 000	3 190 905	4 521 028	7 711 933
Entretien et réparations, y compris les dépenses non capitalisables relatives aux immobilisations	20	3 681 341	3 055 180		3 055 180
Créances douteuses	21			XXXX	
Loyers	22	6 249 415	6 660 278	XXXX	6 660 278
Amortissement des immobilisations (FI:P422)	23	7 781 597	XXXX	7 942 616	7 942 616
Perte sur disposition d'immobilisations (FI:P420, 421)	24		XXXX		
Dépenses de transfert	25			XXXX	
	26	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres charges (FI:P325)	27	87 764 598	100 421 557		100 421 557
TOTAL (L.13 à L.27)	28	260 634 473	270 247 475	12 463 644	282 711 119
SURPLUS (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.28)	29	(2 055 236)	(428 849)	(2 084 465)	(2 513 314)

Note 1: la colonne 3 s'applique aux établissements publics seulement

CCSSSBJ  
ÉTAT DES RÉSULTATS | 31 MARS 2019

	Budget	Activités principales	Activités accessoires	Total (C2+C3)	Exercice précédent
	1	2	3	4	5
<b>REVENUS</b>					
Subventions MSSS (P362)	1	240 232 396	258 826 219		258 826 219
Subventions Gouvernement du Canada (C2:P290/C3:P291)	2	6 353 897		7 654 573	7 654 573
Contributions des usagers (P301)	3	780 000	697 338	XXXX	697 338
Ventes de services et recouvrements (P320)	4	1 185 535	1 085 755	XXXX	1 085 755
Donations (C2:P290/C3:P291)	5				
Revenus de placement (P302)	6				
Revenus de type commercial (C2:P661/C3:P351)	7				
Gain sur disposition (P302)	8				
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres revenus (P302)	11	261 048	1 321 570	233 171	1 554 741
TOTAL (L.01 à L.11)	12	248 812 876	261 930 882	7 887 744	269 818 626

<b>CHARGES</b>					
Salaires, avantages sociaux et charges sociales (C2:P320/C3:P351)	13	130 848 122	133 164 045	5 482 640	138 646 685
Médicaments (P750)	14	13 155 000	13 151 992	XXXX	13 151 992
Produits sanguins	15		96 985	XXXX	96 985
Fournitures médicales et chirurgicales (P755)	16	4 316 900	4 218 117	XXXX	4 218 117
Denrées alimentaires	17	757 500	805 776	XXXX	805 776
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles (P650)	18			XXXX	
Frais financiers (P325)	19	2 040 000	3 190 905	XXXX	3 190 905
Entretien et réparations (P325)	20	3 681 341	3 054 459	721	3 055 180
Créances douteuses (C2:P301)	21				
Loyers	22	6 249 415	6 653 678	6 600	6 660 278
Dépenses de transfert (P325)	23				
Autres charges (P325)	24	87 764 598	98 023 774	2 397 783	100 421 557
TOTAL (L.13 à L.24)	25	248 812 876	262 359 731	7 887 744	270 247 475
SURPLUS (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.25)	26	0	(428 849)	0	(428 849)

	Fonds Exploitation Ex.courant	Fonds immobilisations Ex.courant	Total Ex.courant (C1+C2)	Total Ex.préc.	Notes
	1	2	3	4	
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	17 509 956	25 405 052	42 915 008	44 908 974	
Modifications comptables avec retraitement des années antérieures (préciser)					
Modifications comptables sans retraitement des années antérieures (préciser)				XXXX	
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT REDRESSÉS (L.01 à L.03)	17 509 956	25 405 052	42 915 008	44 908 974	
SURPLUS (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(428 849)	(2 084 465)	(2 513 314)	(1 993 966)	
Autres variations:					
Transferts interétablissements (préciser)					
Transferts interfonds (préciser)	(11 742 039)	11 742 039	0		5
Autres éléments applicables aux établissements privés conventionnés (préciser)		XXXX			
	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
TOTAL DES AUTRES VARIATIONS (L.06 à L.09)	(11 742 039)	11 742 039			
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS À LA FIN (L.04 + L.05 + L.10)	5 339 068	35 062 626	40 401 694	42 915 008	
Constitués des éléments suivants:					
Affectations d'origine externe	XXXX	XXXX			
Affectations d'origine interne	XXXX	XXXX	5 744 042	5 485 995	
Solde non affecté (L.11 - L.12 - L.13)	XXXX	XXXX	34 657 652	37 429 013	
TOTAL (L.12 à L.14)	XXXX	XXXX	40 401 694	42 915 008	

	FONDS	Exploitation	Immobilisations	Total Ex.courant (C1+C2)	Total Ex.préc.
		1	2	3	4
ACTIFS FINANCIERS					
Encaisse (découvert bancaire)	1	5 021 732		5 021 732	10 856 671
Placements temporaires	2				
Débiteurs - MSSS (FE:P362, FI:P408)	3	186 712 418	1 317 046	188 029 464	179 345 895
Autres débiteurs (FE:P360, FI: P400)	4	6 603 599		6 603 599	3 412 584
Avances de fonds aux établissements publics	5	XXXX			
Créances interfonds (dettes interfonds)	6	12 534 680	(12 534 680)	0	
Subvention à recevoir (perçue d'avance) - réforme comptable (FE:P362, FI:P408)	7	5 620 243	(20 349 357)	(14 729 114)	(14 776 615)
Placements de portefeuille	8				
Frais reportés liés aux dettes	9	XXXX			
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Actifs destinés à la vente	11	XXXX			
Autres éléments (FE: P360, FI: P400)	12	2 356 651	7 176 181	9 532 832	3 739 520
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS (L.01 à L.12)	13	218 849 323	(24 390 810)	194 458 513	182 578 055
PASSIFS					
Emprunts temporaires (FE: P365, FI: P403)	14	165 102 618	379 042	165 481 660	178 399 554
Créditeurs - MSSS (FE: P362, FI: P408)	15				
Autres créditeurs et autres charges à payer (FE: P361, FI: P401)	16	34 388 837		34 388 837	29 871 285
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	17	XXXX			
Intérêts courus à payer (FE: P361, FI: P401)	18	284 883	1 317 046	1 601 929	1 323 733
Revenus reportés (FE: P290 et 291, FI: P294)	19	6 405 247		6 405 247	8 182 280
	20	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Dettes à long terme (FI: P403)	21	XXXX	128 644 942	128 644 942	99 418 369
Passif au titre des sites contaminés (FI: P401)	22	XXXX			
Passif au titre des avantages sociaux futurs (FE: P363)	23	10 144 863	XXXX	10 144 863	8 892 839
	24	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres éléments (FE: P361, FI: P401)	25	673 318	7 176 181	7 849 499	2 165 343
TOTAL DES PASSIFS (L.14 à L.25)	26	216 999 766	137 517 211	354 516 977	328 253 403
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)(L.13 - L.26)	27	1 849 557	(161 908 021)	(160 058 464)	(145 675 348)
ACTIFS NON FINANCIERS					
Immobilisations (FI: P423)	28	XXXX	196 970 647	196 970 647	185 177 004
Stocks de fournitures (FE: P360)	29	2 039 700	XXXX	2 039 700	1 686 076
Frais payés d'avance (FE: P360, FI: P400)	30	1 449 811		1 449 811	1 727 276
TOTAL DES ACTIFS NON FINANCIERS (L.28 à L.30)	31	3 489 511	196 970 647	200 460 158	188 590 356
CAPITAL-ACTIONS ET SURPLUS D'APPORT	32		XXXX		
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS (L.27 + L.31 - L.32)	33	5 339 068	35 062 626	40 401 694	42 915 008

Obligations et droits contractuels (pages 635-00 à 635-05, 636-00 et 636-01) et PPP (638-01 et 638-02)

Éventualités (page 270)

Biens détenus en fiducie (page 375)

	Budget	Fonds Exploitation	Fonds Immobilisations	Total - Ex.Courant (C2+C3)	Total - Ex.Précédent
	1	2	3	4	5
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	(145 675 348)	14 096 604	(159 771 952)	(145 675 348)	(99 089 911)
Modifications comptables avec retraitement des années antérieures					
Modifications comptables sans retraitement des années antérieures					XXXX
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT REDRESSÉ (L.01 à L.03)	(145 675 348)	14 096 604	(159 771 952)	(145 675 348)	(99 089 911)
SURPLUS (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (P.200, L.29)	(2 055 236)	(428 849)	(2 084 465)	(2 513 314)	(1 993 966)
VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS:					
Acquisitions (Fl:P421)	(20 000 000)	XXXX	(19 736 259)	(19 736 259)	(50 205 182)
Amortissement de l'exercice (Fl:P422)	7 781 597	XXXX	7 942 616	7 942 616	6 303 319
(Gain)/Perte sur dispositions (Fl:P208)		XXXX			
Produits sur dispositions (Fl:P208)		XXXX			
Réduction de valeurs (Fl:P420, 421-00)		XXXX			
Ajustements des immobilisations		XXXX			
	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS (L.06 à L.13)	(12 218 403)	XXXX	(11 793 643)	(11 793 643)	(43 901 863)
VARIATIONS DUES AUX STOCKS DE FOURNITURES ET AUX FRAIS PAYÉS D'AVANCE:					
Acquisition de stocks de fournitures	(10 000 000)	(2 039 700)	XXXX	(2 039 700)	(9 761 807)
Acquisition de frais payés d'avance	(1 900 000)	(1 672 658)		(1 672 658)	(1 752 343)
Utilisation de stocks de fournitures	9 750 000	1 686 076	XXXX	1 686 076	9 507 160
Utilisation de frais payés d'avance	1 800 000	1 950 123		1 950 123	1 317 382
TOTAL DES VARIATIONS DUES AUX STOCKS DE FOURNITURES ET AUX FRAIS PAYÉS D'AVANCE (L.15 à L.18)	(350 000)	(76 159)		(76 159)	(689 608)
Autres variations des surplus (déficits) cumulés		(11 742 039)	11 742 039	0	
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) (L.05 + L.14 + L.19 + L.20)	(14 623 639)	(12 247 047)	(2 136 069)	(14 383 116)	(46 585 437)
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) À LA FIN (L.04 + L.21)	(160 298 987)	1 849 557	(161 908 021)	(160 058 464)	(145 675 348)

	Exercice courant	Exercice précédent	Notes
	1	2	
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT			
Surplus (déficit) de l'exercice	(2 513 314)	(1 993 966)	
ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE:			
Provisions liées aux placements de portefeuille et garanties de prêts			
Stocks de fournitures et frais payés d'avance	(76 159)	(689 608)	
Perte (gain) sur disposition d'immobilisations			
Perte (gain) sur disposition de placements de portefeuille			
Amortissement des revenus reportés liés aux immobilisations:			
- Gouvernement du Canada			
- Autres			
Amortissement des immobilisations	7 942 616	6 303 319	
Réduction pour moins-value des immobilisations			
Amortissement des frais d'émission et de gestion liés aux dettes			
Amortissement de la prime ou escompte sur la dette			
Subventions MSSS	(5 858 151)	(4 850 326)	
Autres (préciser P297)			
TOTAL DES ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE (L.02 à L.13)	2 008 306	763 385	
Variation des actifs financiers et des passifs liés au fonctionnement	(5 522 243)	(36 840 425)	
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT (L.01 + L.14 + L.15)	(6 027 251)	(38 071 006)	
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS			
Sorties de fonds relatives à l'acquisition d'immobilisations	(21 927 016)	(47 261 227)	
Produits de disposition d'immobilisations			
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS (L.17 + L.18)	(21 927 016)	(47 261 227)	
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			
Variation des placements temporaires dont l'échéance est supérieure à 3 mois			
Placements de portefeuille effectués			
Produits de disposition de placements de portefeuille			
Placements de portefeuille réalisés			
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT (L.20 à L.23)			

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2	Notes
<b>ACTIVITÉS DE FINANCEMENT</b>				
Dettes à long terme - Emprunts effectués	1			
Dettes à long terme - Emprunts remboursés	2			
Capitalisation de l'escompte et de la prime sur la dette	3			
Variation des emprunts temporaires - fonds d'exploitation	4	19 794 649	62 300 000	
Emprunts temporaires effectués - fonds d'immobilisations	5	2 324 679	30 606 174	
Emprunts temporaires remboursés - fonds d'immobilisations	6			
Variation du Fonds d'amortissement du gouvernement	7			
Autres (préciser P297)	8			
<b>FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FINANCEMENT (L.01 à L.08)</b>	<b>9</b>	<b>22 119 328</b>	<b>92 906 174</b>	
<b>AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE (P.208-00, L.16 + L.19 + L.24 + P.208-01, L.09)</b>				
	10	(5 834 939)	7 573 941	
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT</b>				
	11	10 856 671	3 282 730	
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (L.10 + L.11)</b>				
	12	5 021 732	10 856 671	
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN COMPRENNENT:</b>				
Encaisse	13	5 021 732	10 856 671	
Placements temporaires dont l'échéance n'excède pas 3 mois	14			
<b>TOTAL (L.13 + L.14)</b>	<b>15</b>	<b>5 021 732</b>	<b>10 856 671</b>	

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2	Notes
<b>VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT:</b>				
Débiteurs - MSSS	1	(8 683 569)	(46 351 369)	
Autres débiteurs	2	(3 191 015)	1 182 299	
Avances de fonds aux établissements publics	3			
Subvention à recevoir - réforme comptable - avantages sociaux futurs	4		150 522	
Frais reportés liés aux dettes	5			
Autres éléments d'actifs	6	(5 793 312)	464 359	
Créditeurs - MSSS	7			
Autres créditeurs et autres charges à payer	8	6 708 310	6 808 079	
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	9			
Intérêts courus à payer	10	278 196	64 639	
Revenus reportés	11	(1 777 033)	55 350	
Passif au titre des sites contaminés	12			
Passif au titre des avantages sociaux futurs	13	1 252 024	1 167 075	
Autres éléments de passifs	14	5 684 156	(381 379)	
<b>TOTAL DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT (L.01 à L.14)</b>	<b>15</b>	<b>(5 522 243)</b>	<b>(36 840 425)</b>	
<b>AUTRES RENSEIGNEMENTS:</b>				
Acquisitions d'immobilisations incluses dans les créditeurs au 31 mars	16	1 664 126	3 854 883	
Produits de disposition d'immobilisations inclus dans les débiteurs au 31 mars	17			
Autres éléments n'affectant pas la trésorerie et les équivalents de trésorerie (préciser P297)	18	(5 858 151)	(3 688 097)	
<b>Intérêts:</b>				
Intérêts créditeurs (revenus)	19			
Intérêts encaissés (revenus)	20			
Intérêts débiteurs (dépenses)	21	7 711 933	5 493 340	
Intérêts déboursés (dépenses)	22	3 100 131	1 293 958	





# RÉPERTOIRE

## ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ SERVICES RÉGIONAUX

### Administration régionale

Boîte postale 250  
Chisasibi (Québec) J0M 1E0  
Tél 819-855-2744 | Téléc 819-855-2098  
Plaintes 1-866-923-2624

### Centre hospitalier régional de Chisasibi

21, Maamuu Meskino  
Chisasibi (Québec) J0M 1E0  
819-855-2844

### Centre de recrutement

1055, boulevard René Lévesque Est  
7<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2L 4S5  
1-877-562-2733  
jobs.reg18@ssss.gouv.qc.ca

### Service de santé publique

260, rue Main  
Mistissini (Québec) G0W 1C0  
418-923-3355  
Montréal 514-861-2352

### Wiichihituwini

Centre hospitalier régional de Chisasibi  
819-855-9019

c/o Centre de santé de Chibougamau  
51, 3<sup>e</sup> rue  
Chibougamau (Québec) G8P 1N1  
418-748-4450

1055, boulevard René Lévesque Est  
6<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2L 4S5  
514-989-1393

c/o Hôpital de Val-d'Or  
725, 6<sup>e</sup> rue  
Val-d'Or (Québec) J9P 3Y1  
819-825-5818

### Centre de réadaptation des adolescents

282, rue Main  
Mistissini (Québec) G0W 1C0  
418-923-3600

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

## ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ CENTRES MIYUPIMAATISIUUN COMMUNAUTAIRES (CMCs)

### ᑦᑦᑦᑦᑦ CMC de Chisasibi

21, Maamuu Meskino  
Chisasibi (Québec) J0M 1E0  
819-855-2844

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC d'Eastmain

143, rue Nouchimi  
Eastmain (Québec) J0M 1W0  
819-977-0241

### ᑦᑦᑦᑦᑦ CMC de Mistissini

302, rue Queen  
Mistissini (Québec) G0W 1C0  
418-923-3376

### ᑦᑦᑦᑦᑦ CMC de Nemaska

7, Lakeshore  
Nemaska (Québec) J0Y 3B0  
819-673-2511

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC d'Oujé-Bougoumou

68, Opataca Meskino  
Oujé-Bougoumou (Québec) G0W 3C0  
418-745-3901

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Waskaganish

2, Taktachun Meskaneu  
Waskaganish (Québec) J0M 1R0  
819-895-8833

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Waswanipi

1, Aspen Ouest  
Waswanipi (Québec) J0Y 3C0  
819-753-2511

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Wemindji

60, Maquatua  
Wemindji (Québec) J0M 1L0  
819-978-0225

### ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Whapmagoostui

Rue Whapmaku  
Whapmagoostui (Québec) J0Y 1G0  
819-929-3307



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

Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James  
Boîte postale 250, Chisasibi (Québec) J0M 1E0  
ccsssbj-cbhssjb@ssss.gouv.qc.ca | www.creehealth.org  
Suivez @creehealth sur Facebook, Instagram, Twitter et LinkedIn