



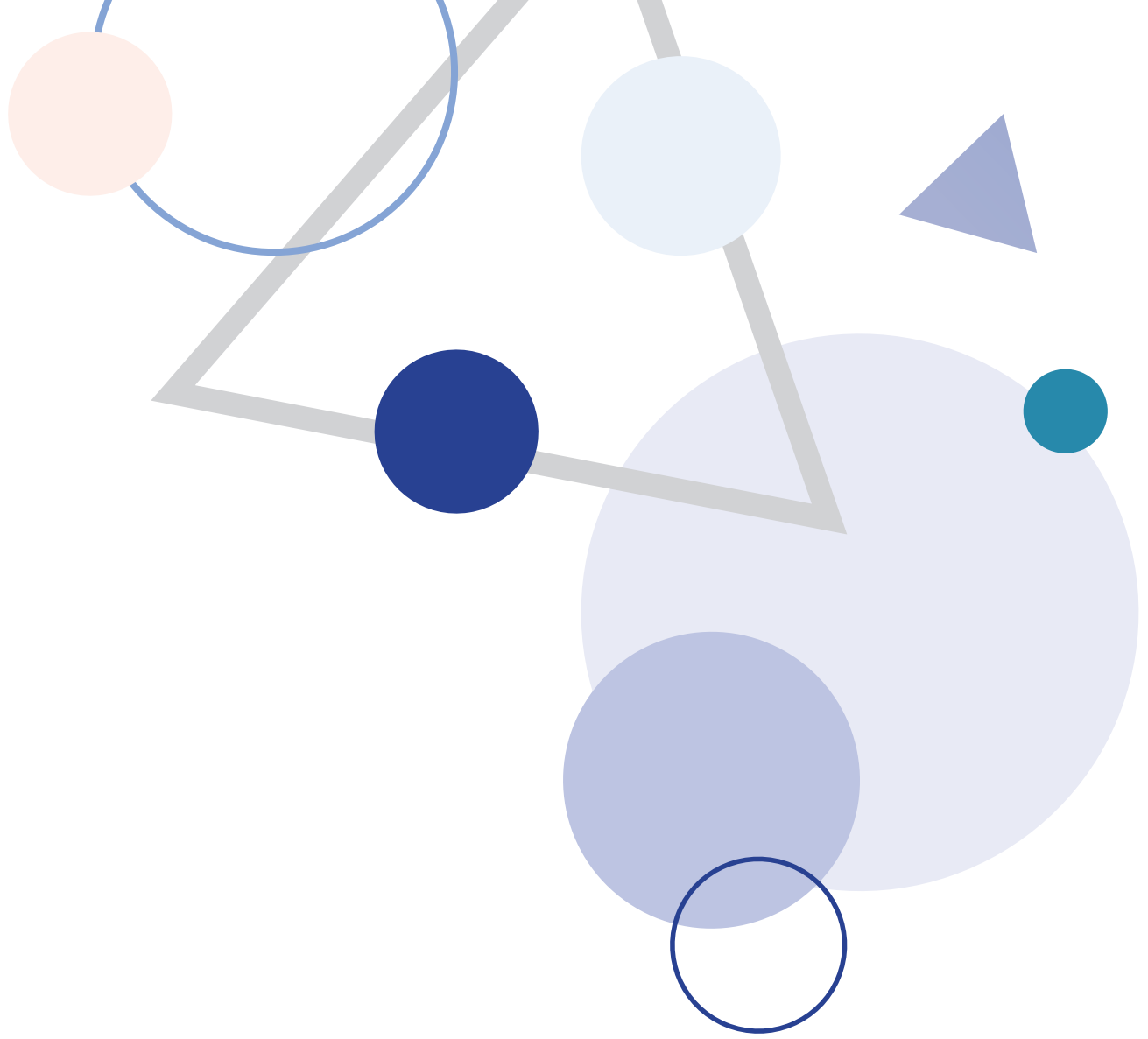
ᐅᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐ ᕐᕐᕐᕐᕐᕐᕐᕐ
UNGAVA TULATTAVIK HEALTH CENTER
CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA



2023•2024

Rapport annuel de gestion

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava



Coordination

Direction générale

Performance, intelligence d'affaires et analytique avancée

Service des communications

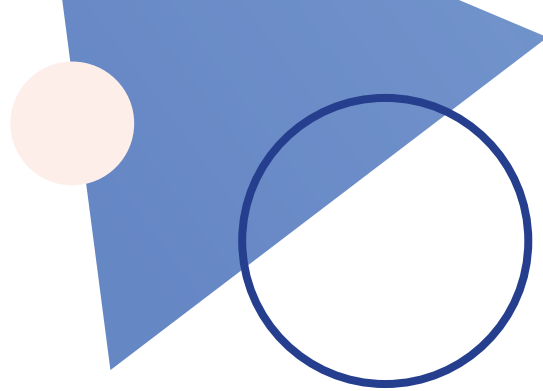
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Toute reproduction totale ou partielle est autorisée à condition de mentionner la source.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Message du président et du directeur général | 4 |
| Déclaration sur la fiabilité des données | 5 |
| Présentation de l'organisation et description du territoire..... | 6 |
| Comités | 9 |
| Liste des acronymes..... | 10 |
| Direction de la protection de la jeunesse..... | 11 |
| Direction des soins infirmiers et des services hospitaliers..... | 13 |
| Direction des services communautaires | 19 |
| Direction des services professionnels..... | 23 |
| Direction des services régionaux de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation..... | 25 |
| Direction des services techniques | 28 |
| Direction des ressources humaines | 30 |
| Direction des services administratifs et de la logistique | 37 |
| Directions des ressources financières | 38 |
| Gestion des risques et qualité..... | 41 |

Message du président et du directeur général



Alors que nous terminons une autre année de dévouement et de progrès constants, nous souhaitons profiter de ce moment pour exprimer notre plus profonde gratitude aux employés du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (CSTU). Leur engagement inébranlable, leur résilience et leur compassion continuent d'avoir un impact profond sur la vie des individus et des communautés. Grâce à leur travail acharné, leur expertise et vision commune, le CSTU est en mesure d'offrir des soins et un soutien appropriés à ceux qui en ont le plus besoin.

Chaque jour, les employés incarnent les valeurs qui définissent notre mission : veiller au bien-être des autres, favoriser l'espoir et promouvoir la guérison. Que ce soit dans les hôpitaux, les cliniques, les foyers ou par l'intermédiaire des services sociaux et communautaires, nos employés sont en première ligne. Ils travaillent sans relâche pour améliorer la qualité de vie des plus vulnérables. Leurs efforts ne passent pas inaperçus. C'est avec une grande fierté que nous reconnaissons le dévouement et le professionnalisme qu'ils apportent au sein de notre réseau de santé et de services sociaux.

Les utilisateurs de notre réseau de santé et de services sociaux sont tout aussi importants à notre succès. C'est vous, les individus et les familles que nous servons, qui nous incitez à rechercher continuellement l'excellence. Votre confiance dans nos soins et vos commentaires façonnent la façon dont nous évoluons et nous adaptions pour répondre à vos besoins. La santé et le bien-être de nos communautés sont au cœur de tout ce que nous faisons, et nous restons déterminés à faire en sorte que chaque personne reçoive les soins, les services, dans le respect et la dignité qu'elle mérite.

Ensemble, nous avons accompli tant de choses. À l'heure où nous nous tournons vers l'avenir, nous sommes convaincus que, grâce à votre dévouement constant, nous relèverons de nouveaux défis avec le même engagement inébranlable afin d'améliorer les conditions de vie.

Merci pour tout ce que vous faites. C'est un privilège de servir à vos côtés.

Cordialement,

Original signé par

Claude Gadbois
Président

Original signé par

Larry Watt
Directeur général

Déclaration sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la direction générale du CSTU. Tout au long de l'exercice, des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables ont été maintenus de manière à assurer la réalisation des objectifs à l'entente de gestion et d'imputabilité conclue avec le ministre de la Santé et des Services sociaux.

Durant cette année, le CSTU a développé des outils et continué à utiliser les systèmes d'information dans le but de soutenir les objectifs des directions et la collaboration avec les partenaires.

Les résultats et données présentés dans ce rapport pour l'année financière 2023-2024 servent à :

- Montrer nos actions et services offerts par le CSTU à la population.
- Mettre en place des objectifs et cibles pour nos futures actions et défis.
- Présenter des données fiables et précises.

Les données présentées dans ce rapport annuel de gestion sont le reflet de la situation du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava au 31 mars 2024.

Original signé par

Larry Watt
Directeur général

Présentation de l'organisation et description du territoire

L'établissement

Mission

Offrir des services de santé et des services sociaux sécuritaires, accessibles et de qualité aux sept communautés de la côte de la baie d'Ungava, et des services de réadaptation aux quatorze communautés du Nunavik.

Engagements :

- Offrir des services de qualité.
- Respecter la culture, la spiritualité et les valeurs sociales des usagers.
- Offrir des formations en milieu de travail et du mentorat au personnel Inuit.
- Donner aux Inuits l'accès prioritaire aux emplois.
- Reconnaître la diversité culturelle comme force majeure de nos équipes.
- Demeurer alerte aux opportunités de collaboration avec des partenaires et la communauté.
- Rendre disponible des consultants culturels ou des interprètes chaque fois que nécessaire.
- Offrir la meilleure accessibilité à nos services aux usagers du territoire desservi.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de vie de la population du Nunavik.

La jeunesse, une priorité

Le CSTU préconise la prévention et accorde une importance particulière au développement de la jeunesse. Environ 60 % des résidents du Nunavik sont âgés de moins de 30 ans et 34 % d'entre eux ont moins de 14 ans. C'est pourquoi, depuis quelques années, le CSTU a mis en place divers programmes visant à déceler rapidement les besoins et à assurer une prise en charge efficace, tant pour les jeunes que pour leurs parents.

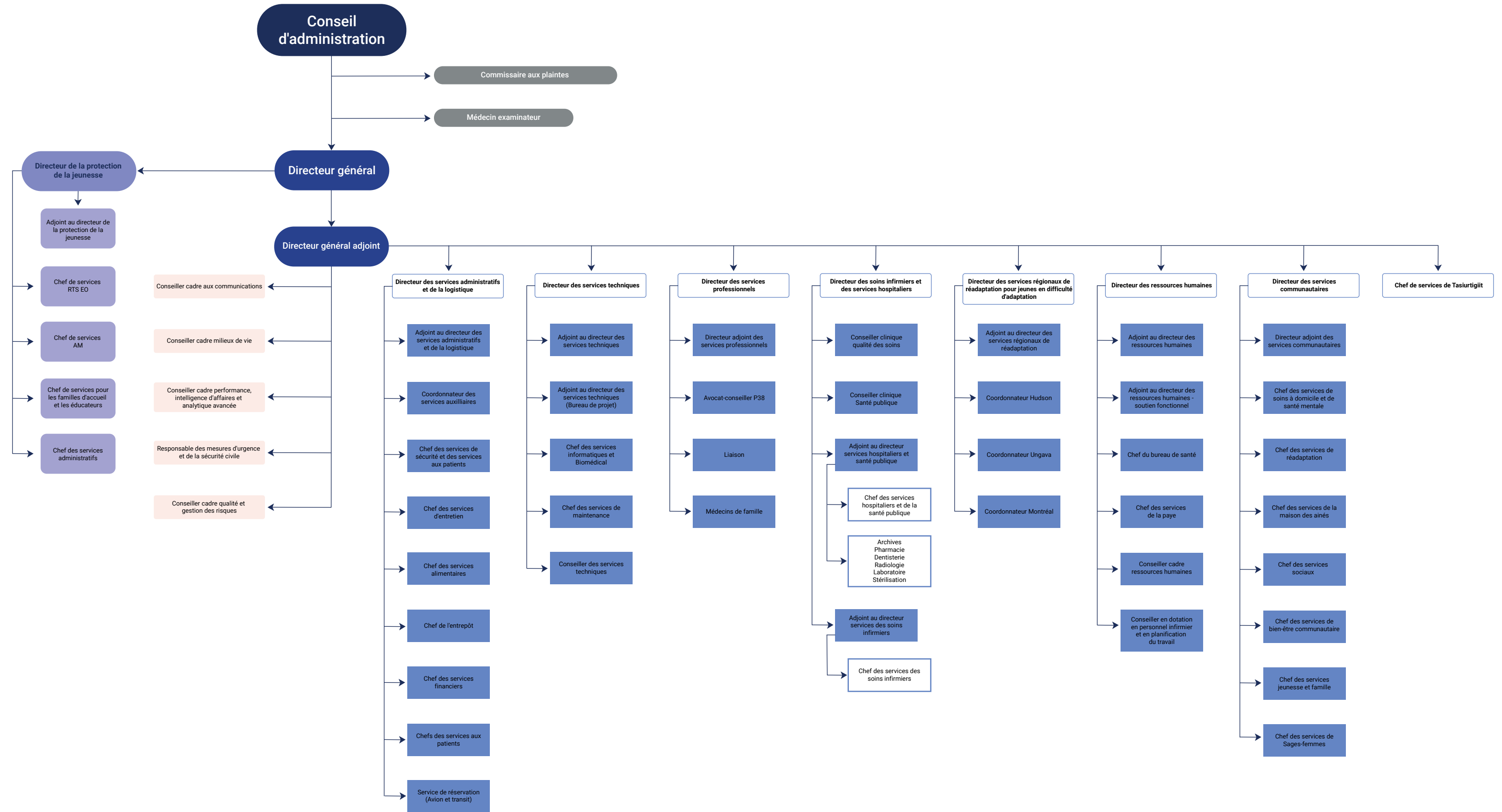
Nous mettons un point d'honneur d'offrir des formations en milieu de travail et du mentorat au personnel Inuit et de donner un accès prioritaire aux emplois. Pour atteindre cet objectif, certaines formations pratiques sont offertes sur place au Nunavik telles que : sage-femme, technicien en administration, travailleur communautaire, éducateur, gestionnaire, préposé aux bénéficiaires, assistant technique en pharmacie, etc.

Nous croyons que la diversité culturelle est une force majeure de nos équipes et nous permet de contribuer à l'amélioration des conditions de vie de la population du Nunavik.

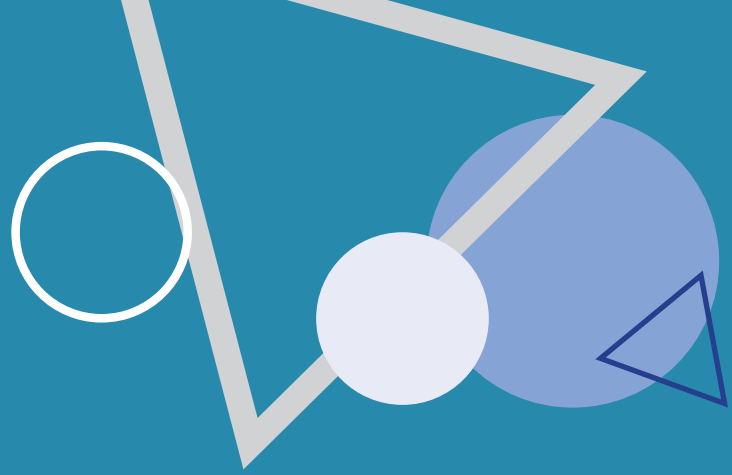
Pour servir notre population au travers du Nunavik, le CSTU a sous sa gouverne les facilités suivantes :

- ▶ **Aupaluk** | CLSC • services sociaux • DPJ
- ▶ **Inukjuaq** | Centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation
- ▶ **Kangiqsualujuaq** | CLSC • services sociaux • DPJ
- ▶ **Kangiqsujaq** | CLSC • services sociaux • DPJ
- ▶ **Kangirsuk** | CLSC • services sociaux • DPJ
- ▶ **Kuujuuaq** | services sociaux • DPJ • mission hospitalière • centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation • foyers de groupe
- ▶ **Kuujuaraapik** | Foyer de groupe
- ▶ **Montréal** | Centres de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation
- ▶ **Puvirnituaq** | Foyer de groupe
- ▶ **Quaqtaq** | CLSC • services sociaux • DPJ
- ▶ **Tasiujaq** | CLSC • services sociaux • DPJ





Comités



COMITÉ EXÉCUTIF

| | |
|----------------|--------------------|
| Claude Gadbois | Président |
| Sarah Airo | Vice-présidente |
| Patrick Tassé | Secrétaire général |
| Johnny Jr. May | Membre exécutif |
| Larry Watt | Directeur exécutif |

COMITÉ DE VÉRIFICATION

| | |
|--------------------|---|
| Claude Gadbois | Président |
| Sheila Ningiuruvik | Représentante de Quaqtq |
| Pasha Berthe | Représentante de Tasiusaq |
| Johnny Jr. May | Représentant du secteur communautaire |
| Eva Kauki Gordon | Représentante de Kativik Ilisarnilirinik (KI) |

COMITÉ DE VIGILANCE ET DE LA QUALITÉ

| | |
|-----------------|---|
| Claude Gadbois | Président |
| Lizzie Johannes | Commissaire à la qualité du service et aux plaintes |
| Larry Shea | Représentant du comité des usagers |
| Larry Watt | Directeur exécutif |
| Lizzie Gordon | Représentante d'Aupaluk |

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

| | |
|----------------|------------------------------------|
| Claude Gadbois | Président |
| Pasha Berthe | Représentante de la communauté |
| Kitty Johannes | Représentante des employés |
| Patrick Tassé | Représentant des employés |
| Larry Shea | Représentant du comité des usagers |
| Joyce Morin | Représentante des employés |

COMITÉ DE LA GESTION DES RISQUES, DE LA PRÉVENTION ET DU CONTRÔLE DES INFECTIONS

| | |
|------------|--------------------------|
| Larry Watt | Directeur exécutif |
| Larry Shea | Représentant des usagers |

Liste des acronymes

| | |
|----------------|---|
| AM | Application des mesures |
| ARK | Administration régionale Kativik |
| CLSC | Centre local de services communautaires |
| CPRK | Corps de police régional Kativik |
| CSI | Centre de santé Inuulitsivik |
| CSTU | Centre de santé Tulattavik de l'Ungava |
| CSN | Confédération des syndicats nationaux |
| CMDPSF | Conseil des médecins, dentistes, pharmaciens et sages-femmes |
| DPJ | Direction de la protection de la jeunesse |
| DSC | Direction des services communautaires |
| DSH | Direction des services hospitaliers |
| DSI | Direction des soins infirmiers |
| DSP | Direction des services professionnels |
| DST | Direction des services techniques |
| EPC | Entérobactéries productrices d'enzymes |
| EO | Évaluation/Orientation |
| ERV | Entérocoques résistants à la vancomycine |
| EVAQ | Évacuation médicale aéroportée (tout type d'avion) |
| FIQ | Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec |
| INSPQ | Institut national de santé publique du Québec |
| ITSS | Infections transmissibles sexuellement par le sang |
| KI | Kativik Ilisarniliriniq |
| MSSS | Ministère de la santé et des services sociaux |
| NIP | Nunavimmi Ilagait Papatauvinga |
| PDRH | Programme de développement des ressources humaines |
| PCI | Prévention et contrôle des infections |
| RH | Ressources humaines |
| RRSSSN | Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik |
| SARM | Staphylococcus aureus |
| SIPPE | Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance |
| SISSS | Système d'information sur la sécurité des soins |
| SSNA | Services de santé non assurés pour les Premières Nations et les Inuits |
| Ullivik | Centre d'hébergement pour les usagers du Nunavik lors de leurs rendez-vous à Montréal |

Direction de la protection de la jeunesse

Principaux changements dans les services

En 2023-2024, plusieurs changements ont été apportés dans la gestion de l'équipe de la direction de la protection de la jeunesse (DPJ). La collaboration avec Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga (NIP) a été mise de l'avant à partir de février 2024. Outre la prestation de service, l'ambiance de travail et la rétention du personnel ont été au cœur des priorités de la DPJ en 2023-2024.

Objectifs atteints et principales réalisations

Durant cette année, nos principales réalisations sont :

- L'intensification du recrutement, ce qui a permis de combler presque tous les postes en 2023-2024.
- Un nouveau modèle de rapport pour la cour plus simple a été déployé.
- Le cahier d'accueil des nouveaux intervenants est prêt pour être déployé.
- Une collaboration accentuée avec les autres départements du centre de santé Tulattavik.
- L'évaluation des postulants famille d'accueil se fait plus rapidement.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

- Réduction du nombre d'enfants placés en famille d'accueil.
- Réduction du nombre de rapports retenus grâce à la création d'une équipe d'intervention intense et rapide au sein de l'Évaluation-Orientation.
- Renforcer la collaboration avec d'autres partenaires et organisations.
- Augmenter le nombre d'accords sur les mesures volontaires et les accords judiciaires.
- Collaboration avec Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga (NIP), le comité du projet de vie et notre département des familles d'accueil.
- Promouvoir la sécurité culturelle dans l'ensemble des interventions de la protection de la jeunesse.
- Augmenter la rétention de nos employés.
- Révision de nos standards de pratique.
- Diminution de la liste d'attente à l'évaluation.

PARTENAIRES DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga
Service de Police du Nunavik
Commission scolaire Kativik Ilisarniliriniq
Direction des services communautaires du CSTU
Centre de Santé Inuulitsivik

Direction de la protection de la jeunesse - En chiffres



998 Rapports reçus



846 Rapports procédés



329 Évaluations complétées

RAPPORTS RETENUS PAR CATÉGORIE

21 % Abus physique

20 % Négligence

18 % Exposition à la violence conjugale

14 % Sérieux risque d'abus physique

12 % Sérieux risque de négligence

| ÉVALUATION | 2023-24 |
|--|---------|
| SDC (sécurité et développement compromis) | 127 |
| SDNC (sécurité et développement non-compromis) | 174 |
| Clôtures pour d'autres raisons | 11 |
| IMV EO finalisée | 17 |



263 enfants en famille d'accueil

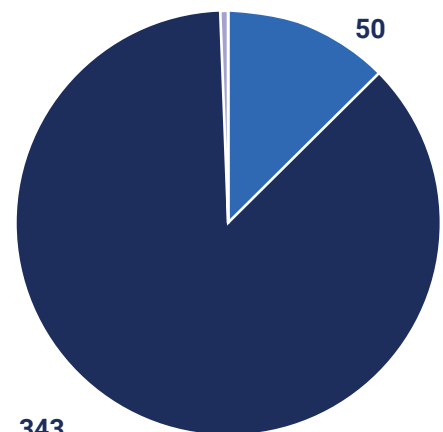
395 Clients actifs à l'application des mesures



108 Orientations complétées

| ORIENTATION | 2023-24 |
|-------------------------------------|---------|
| Accord sur les mesures volontaires | 28 |
| Accord à court terme | 2 |
| Application de mesures judiciaires | 50 |
| Rejet de la requête par le tribunal | 5 |
| Clôture pour d'autres raisons | 22 |

● Entente post-ordonnance 92.1 2 ● Mesures volontaires 50



343 ● Mesures judiciaires



Direction des soins infirmiers et des services hospitaliers

Principaux changements dans les services

En 2023-2024, la direction des soins infirmiers et des services hospitaliers a consolidé son équipe avec l'embauche d'une nouvelle adjointe aux directeurs pour le volet infirmier et une nouvelle chef de programme pour la Santé publique.

Les services ont été développés à Kangiqsualujjuaq, en lien avec la montée des cas de tuberculose, avec l'ajout d'un technologue en radiologie pour 26 semaines par année.

De même, grâce à l'embauche d'une nouvelle conseillère volet santé publique et prévention et contrôle des infections, il est maintenant possible d'offrir une couverture PCI 12 mois par année.

Un nouvel infirmier scolaire a été embauché afin d'optimiser les services offerts aux écoles de Kuujuaq et de la côte de l'Ungava.

Plusieurs restructurations ont eu lieu au sein des directions du CSTU afin d'offrir une meilleure continuité et fluidité des services. Les services infirmiers de soins à domicile ont été transférés à la direction des services communautaires et le service de la liaison sous la direction des services professionnels. Quant au service d'inhalothérapie, il est désormais sous la direction des soins infirmiers et des services hospitaliers.

La clinique de Kuujuaq est passée du mode prise de rendez-vous à un mode « Walk-in » et de triage selon l'échelle canadienne de triage et de gravité, permettant ainsi d'offrir un service plus performant pour nos usagers.



Objectifs atteints et principales réalisations

De nombreuses collaborations durant l'année 2023-2024 ont eu lieu pour nous permettre d'améliorer notre efficacité et rayonnement sur la carte provinciale. Tout d'abord, le département des soins et des services hospitaliers a décidé d'intégrer l'approche Lean afin d'optimiser des processus reliés aux soins infirmiers dans les CLSC de l'Ungava.

Parmi les projets d'optimisation, l'implantation des iPads dans les CLSC pour permettre la traduction en Inuktitut; l'optimisation de l'équipe conseil santé publique avec l'embauche de deux nouvelles conseillères santé publique; et finalement l'embauche de la première infirmière pivot en santé mentale pour la clientèle adulte.

Une collaboration a été mise en place avec des étudiants en soins infirmiers du Cégep Garneau à Québec afin de réaliser un stage de trois semaines dans les installations du CSTU.

Finalement, quatre membres du ministère de l'Enseignement supérieur sont venus sur le territoire. Ils ont, entre autres, visité le nouveau CLSC d'Aupaluk inauguré en août 2023.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités pour 2024-2025

- Améliorer les processus d'approvisionnement en collaboration avec la direction responsable.
- Implanter un plan local de santé publique.
- Transférer le personnel de la santé publique à Kangiqsualujjuaq dans les locaux de Saillivik à la suite de la finalisation des travaux pour optimiser la ventilation des locaux.
- Rénovation de l'unité de soins à Kuujjuaq au cours de l'année 2024-2025.
- Mettre en place notre service d'évacuation médicale avec l'acquisition d'un DASH-8 par le CSTU.
- Continuer le travail en vue de l'implantation du Dossier clinique informatisé.

Direction des soins infirmiers et hospitaliers - En chiffres

Soins infirmiers en CLSC

Services de santé courants



19 075 ✦

Interventions individuelles

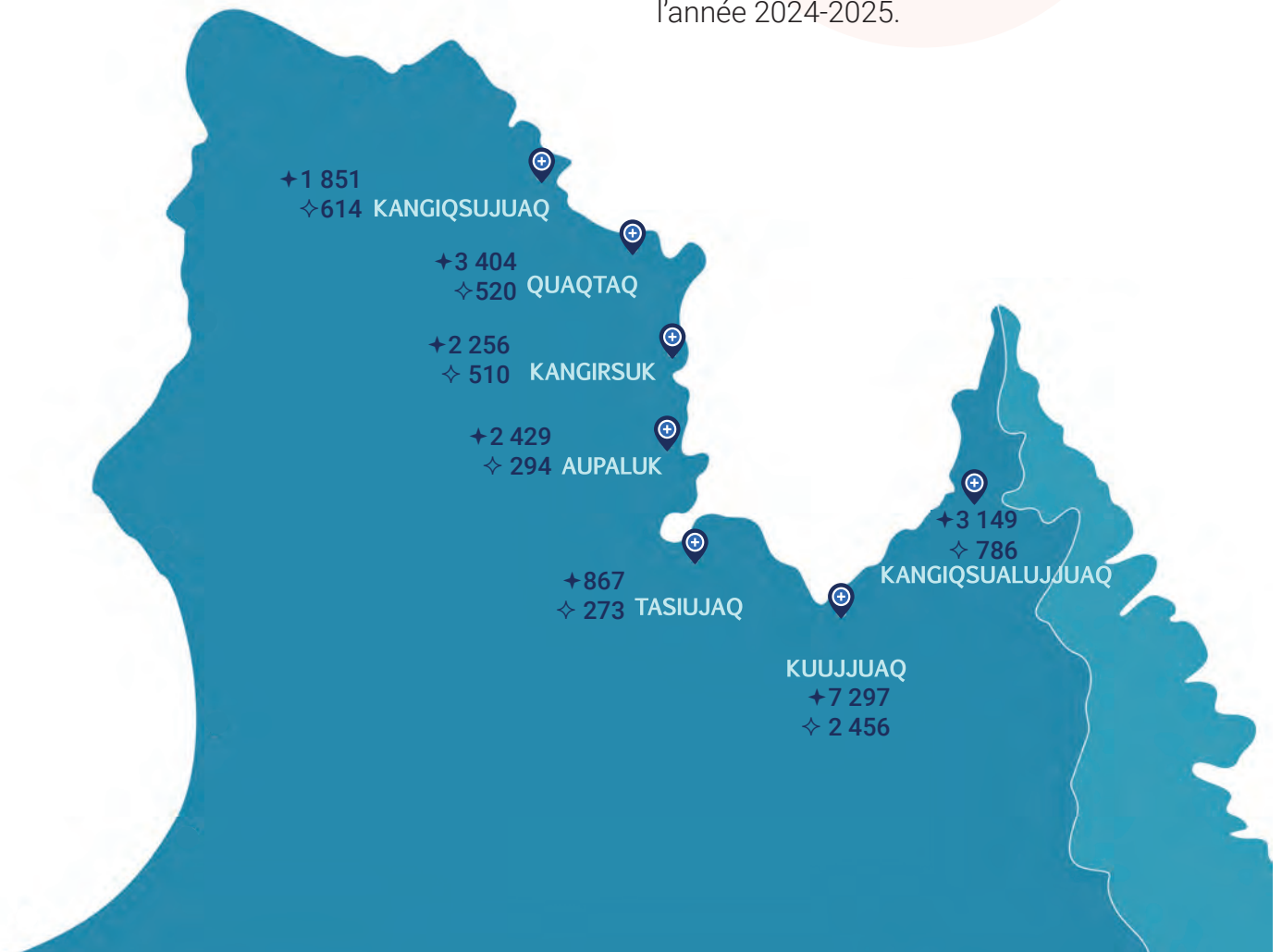
4 666 ✦

Usagers uniques
par CLSC pour les
soins infirmiers

Analyse Services infirmiers

Même si une diminution des interventions est en lien avec la fin de la pandémie COVID-19, il est à noter que l'enjeu de main d'œuvre dans certains CLSC a eu un impact sur le nombre d'interventions saisies dans les systèmes d'information.

Une surveillance accrue de la saisie des statistiques devra être appliquée pour l'année 2024-2025.



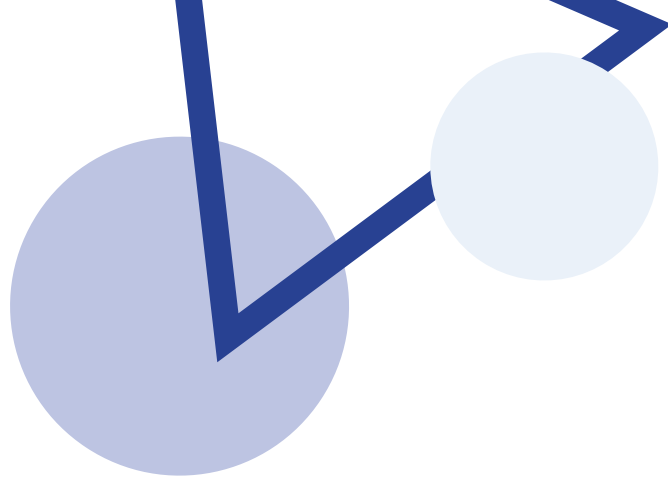
Évacuation Médico-Aéroportée (EVAQ)



909

évacuations
Nord-Nord et Nord-Sud

776

 en 2022-2023 (+17 %)

NOMBRE D'EVAQ, PAR RAISON :

| | | | |
|-----|-------------------------|----|-------------------------------|
| 181 | Traumatologie | 70 | Respiratoire |
| 180 | Gastrique/ Abdominal | 40 | Obstétrique/ Gynécologique |
| 129 | Psychiatrie | 34 | Pédiatrie |
| 91 | Neurologie | 17 | Intoxication |
| 88 | Cardiaque | 79 | Autres |

Analyse évacuation médicale aéroportée :

Une augmentation constante du nombre d'évacuations médicales aéroportées est visible pour notre région. Les raisons principales à travers les années restent les mêmes, soient : (1) traumatologie, (2) gastrique/ abdominal, et (3) psychiatrie.

Admissions à l'hôpital

| | 2022-23 | 2023-24 | DIFFÉRENCE % |
|--------------------------|---------|---------|--------------|
| Nombre d'admissions | 1 443 | 1 453 | + 1 % |
| Nombre de jours présence | 7 718 | 8 559 | +11 % |

SERVICES AVEC LE PLUS D'ADMISSIONS :

| | |
|-------------------------|----------------|
| Médecine | 953 admissions |
| Pédiatrie | 154 admissions |
| Soins dentaires | 136 admissions |
| Psychiatrie | 90 admissions |
| Obstétrique : délivrées | 31 admissions |

Santé publique (ITSS-Tuberculose)

Taux d'incidence par 100,000 personnes - ITSS

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 | ÉCART % 22-23 VS 23-24 |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|---------------------------|
| Infection à Chlamydia trachomatis | 3 388,48 | 3 814,37 | 4 207,68 | 10 % |
| Infection gonococcique | 1 368,12 | 556,26 | 2 715,15 | 388 % |
| Syphilis | 79,54 | 79,47 | 47,63 | -40 % |
| Hépatite C | 0 | 0 | 15,88 | |

Taux d'incidence par 100,000 personnes - Maladies transmissibles par Voie Aérienne (MVA)

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 | ÉCART % 22-23 VS 23-24 |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------------------------|
| Tuberculose | 174,99 | 286,08 | 444,59 | 55 % |
| Infection à streptocoques du groupe A | | | 63,51 | |

Analyse maladies transmissibles par voie aérienne :

Augmentation du nombre de personnes porteuses de la tuberculose en 2023-2024. Des dépistages de masse ont été faits à Kangiqsualujuaq et Kangiqsujuaq dans le but d'éviter la propagation exponentielle de la tuberculose dans la région.

Nombre d'examens en radiologie et en échographie



5 155 radiologies

+3 % comparé à 2022-2023



861 échographies

-5 % comparé à 2022-2023

Laboratoire : Nombre de tests non pondérés

| ANNÉE FINANCIÈRE | CSTU | EXTÉRIEUR | TOTAL | DIFFÉRENCE % |
|------------------|---------|-----------|---------|--------------|
| 2022-2023 | 123 414 | 1916 | 125 330 | |
| 2023-2024 | 129 954 | 1601 | 131 555 | +5 % |

Laboratoire : Nombre de tests Tuberculose

| | 2022-23 | 2023-24 | DIFFÉRENCE % 22-23 VS 23-24 |
|--|------------|-------------|--------------------------------|
| CSTU | | | |
| Expectorations (Bactériologie) | 41 | 24 | |
| Mycobactéries (Ex. direct sur spéc. clinique) (Auramine et/ou Ziehl) | 369 | 519 | |
| RÉGIONAL | | | |
| Mycobactéries (Culture sur milieu solide et liquide) | 369 | 519 | |
| Mycobacterium tuberculosis (BK) (TAAN) (sur culture solide ou liquide) | 100 | 153 | |
| Total général | 879 | 1215 | 38 % |

Archives

| | 2022-23 | 2023-24 |
|---|---------|---------|
| Nouveaux dossiers (ouverture de dossier) | 672 | 706 |
| Naissances au Nunavik (CH et villages) | 47 | 27 |
| Demandes d'accès à l'information | 577 | 695 |
| Résultat d'examen envoyé en villages | 26 481 | 26 170 |
| Nombre de dossiers empruntés et retournés | 62 354 | 66 700 |
| Décès (SIED) | 93 | 94 |

Direction des services communautaires

Principaux changements dans les services

Le partenariat est au cœur des préoccupations. Pour ce faire, les travaux visant à améliorer la collaboration entre les différentes directions sont bien amorcés. Les responsabilités, les expertises ainsi que la communication ont été bonifiées, notamment grâce aux formations, à la supervision et aux comités de cadres intermédiaires visant à assurer la fluidité des services.

Considérant le nombre croissant de demandes pour des services spécialisés en santé mentale, trois nouveaux professionnels ont été ajoutés à l'équipe. De plus, une spécialiste en activité clinique s'est également jointe à l'équipe.

En ce qui concerne les services pour les personnes en perte d'autonomie, l'équipe des services infirmiers en soins à domicile a été rapatriée sous la direction des services communautaires à l'été 2023. Cela permet de maximiser la fluidité et la complémentarité des services pour ces personnes vulnérables.

Conformément aux orientations gouvernementales, la gouvernance du programme de l'équipe Tasiurtigiit (Agir-tôt) a été transférée sous la Direction générale.

Objectifs atteints et principales réalisations

Pour l'exercice 2023-2024, la Direction des Services communautaires a considérablement renforcé ses prestations directes à la population, en enregistrant une augmentation de plus de 32 %. Afin de faciliter des services de proximité, il est important de mettre l'accent sur des services sociaux de première ligne forts et accessibles.

Les **services sociaux généraux** s'adressent à l'ensemble de la population. En ce sens, les services doivent être adaptés à une diversité de problèmes sociaux et psychologiques allant des problèmes courants jusqu'aux problèmes sévères en passant par les situations à risque et les situations de crise.

L'équipe des services psychosociaux généraux dispense ses services sous 5 axes :

- Accueil, analyse, orientation et référence (AAOR) (Accueil psychosocial).
- Intervention de crise dans le milieu 24/7.
- Consultation sociale.
- Consultation psychologique.
- Volet psychosocial en contexte de sécurité civile.

L'équipe du **Programme pour les enfants, les jeunes et les familles** est une équipe multidisciplinaire qui propose plusieurs services de promotion, de prévention et d'intervention aux communautés de la côte de l'Ungava. La psychologue pour enfants et la neuropsychologue sont basées à Kuujuaq. Les professionnels peuvent organiser des déplacements à Kuujuaq pour les clients nécessitant des évaluations ou proposer des appels vidéo pour un suivi, afin de garantir l'accessibilité à tous les enfants de la côte. Deux hygiénistes dentaires et une nutritionniste font également partie de l'équipe Jeunesse, enfance, famille.

Concernant la ressource **Isurrivik** (milieu de vie pour personne en perte d'autonomie), sa capacité a été pleinement exploitée tout au long de l'année, accueillant quatre résidents à temps plein. De plus, le lit de répit était régulièrement occupé. Quant à la ressource d'hébergement pour ainés **Tusaajipik**, le taux d'occupation a atteint son pic tout au long de l'année, avec ses 13 places. La priorité est maintenue sur le bien-être de notre clientèle, tout en maintenant les activités communautaires. De plus, plusieurs indicateurs de gestion se sont significativement améliorés.

En ce qui concerne les services de réadaptation physique, le continuum des services est optimisé grâce à l'offre de Tasiurtigiit.

Sage-femme

Malgré les difficultés de recrutement de nouvelles sages-femmes, l'équipe a su répondre à la demande croissante de services. Les formations se poursuivent et nous espérons accueillir une deuxième sage-femme inuk au cours de l'année prochaine.

En 2023-2024, le taux de transfert prénatal pour raisons médicales représentait 63 % de notre clientèle, soit une augmentation de six points, comparativement à 2022-2023.



103 suivis de grossesse

143 en 2022-23

122 en 2021-22



Nombre de naissances

Ungava 33 naissances
(27 à Kuujuaq et 6 dans
les autres communautés)

Montréal 70 naissances



Travailleurs du bien-être

Les **Travailleurs du Bien-être** développent divers projets communautaires tout au long de l'année. Leurs responsabilités comprenaient l'organisation et la promotion d'activités de bien-être, la gestion de toute la logistique associée aux projets, ainsi que l'achat et la gestion des collations, des factures, des bons de commande, etc.

De nombreux projets ont été réalisés dans le cadre du Programme de Bien-être. Par exemple, le Travailleur de la Prévention du Suicide a animé des ateliers « Reach Out » sur la prévention du suicide. Des initiatives telles que la distribution de paniers alimentaires pour les parents seuls, les familles à faible revenu et les personnes bénéficiant de l'aide sociale, l'organisation du festival « Portes ouvertes », la tenue hebdomadaire d'un club pour filles, une journée d'appréciation pour les premiers intervenants, le soutien aux familles en deuil, des excursions de pêche pour les femmes célibataires, une journée d'appréciation des travailleurs de première ligne, le défi de sobriété, une activité pour la fête des Mères et une banque alimentaire, illustrent quelques-uns des services mis en place par l'équipe. Cependant, il est à noter qu'il n'y a aucun Travailleur du Bien-être à Kangiqsualujjuaq, Tasiujaq et Aupaluk.

L'équipe de **santé mentale** fournit des services aux adultes souffrant de troubles mentaux graves dont l'état est instable et fragile, nécessitant des services d'intensité

moyenne à élevée. L'objectif est de favoriser le rétablissement, de les intégrer dans la communauté et d'accroître leur autonomie. Les services, l'intensité du suivi et le lieu des rencontres sont adaptés aux besoins de chaque individu.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités :

Priorités 2024-2025

1. Renforcer la collaboration avec NIP pour augmenter les services Ilagiiluta (SIPPE), en offrant un soutien ciblé aux jeunes dans le besoin. Coordonner les initiatives conjointes et le partage des ressources pour maximiser l'impact.
2. Augmenter les services de sage-femme en recrutant des sages-femmes supplémentaires.
3. Consolider les processus de référence de la DPJ et les services sociaux. Les mécanismes de références ont été formalisés, permettant de clarifier les rôles et responsabilités de chacun afin d'optimiser la prestation de services.
4. Améliorer les références d'Ullivik pour établir et mettre en place des protocoles de transfert d'information de qualité entre le Nunavik et les centres spécialisés à Montréal.

Direction des services communautaires - En chiffres

Services communautaires – Tous les services



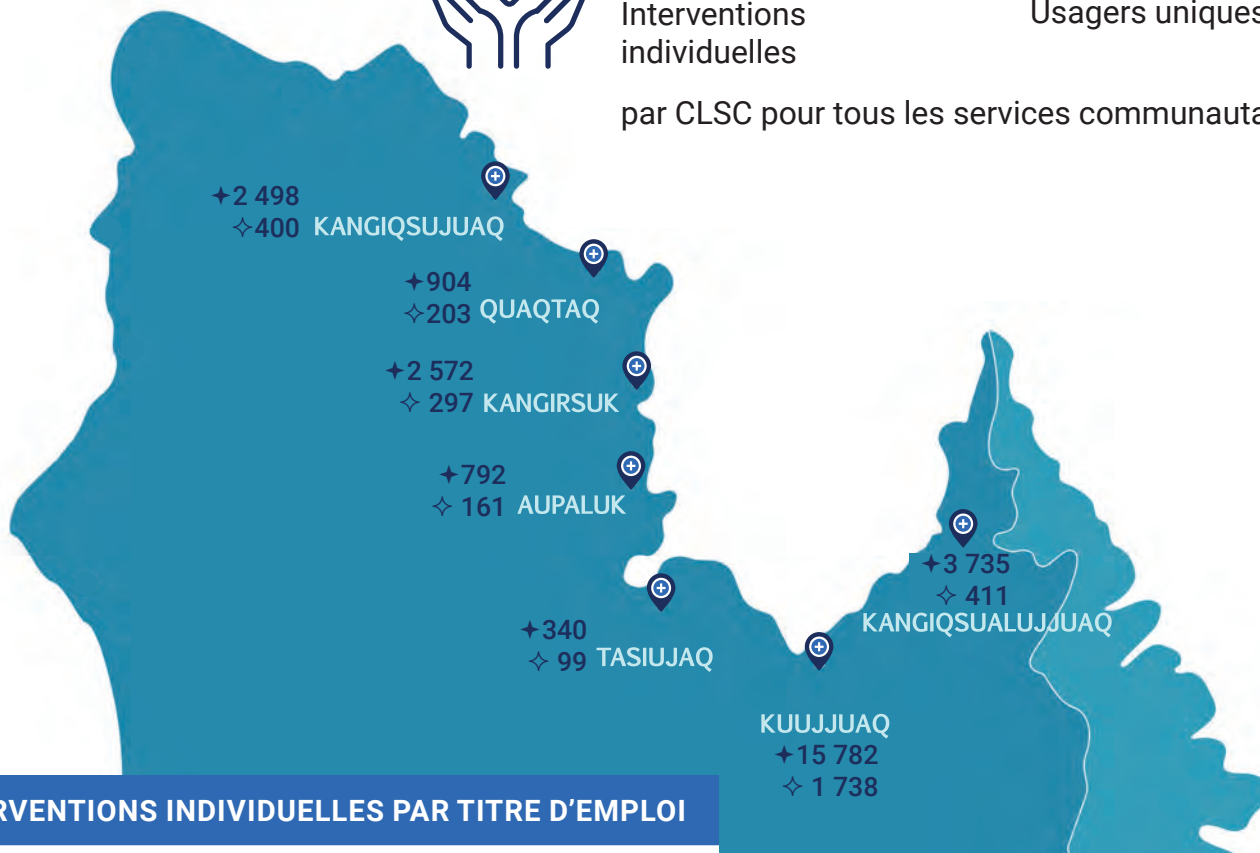
26 640⁺

Interventions individuelles

2 793⁺

Usagers uniques

par CLSC pour tous les services communautaires



INTERVENTIONS INDIVIDUELLES PAR TITRE D'EMPLOI

| | |
|---------------------|----------------------------|
| TS/ARH | 13 056 interventions +56 % |
| Psychoéducateur | 585 interventions +9 % |
| Ergothérapeute | 669 interventions +43 % |
| Physiothérapeute | 697 interventions +57 % |
| Hygiéniste dentaire | 732 interventions +20 % |

INTERVENTIONS INDIVIDUELLES PAR SOUS-PROGRAMME

| | |
|---------------------------------|----------------------------|
| Services psychosociaux généraux | 4 943 interventions +65 % |
| Accueil psychosocial | 703 interventions +46 % |
| Services à domicile | 10 206 interventions +49 % |
| Agir-tôt | 1 001 interventions +105 % |
| SIPPE | 406 interventions -34 % |



Direction des services professionnels

Principaux changements dans les services

Au courant de l'année 2023-2024, le service de liaison est passé de la Direction des services infirmiers à la Direction des services professionnels pour permettre une meilleure fluidité des services. Les infirmières pivots en pédiatrie et psychiatrie, qui soutiennent les spécialistes lors de leur séjour sur le territoire de l'Ungava, ont également été intégrées à l'équipe.

Objectifs atteints et principales réalisations

Afin de pouvoir continuer à offrir des soins de qualité à la population, il y a eu une augmentation du nombre de visites de spécialistes sur la côte de l'Ungava. Des partenariats ont été mis en place avec d'autres spécialités telles que la clinique de la douleur, l'allergologie et la dermatologie, qui étaient très attendues par les usagers. Dans le cadre de l'amélioration des pratiques, une formation en traumatologie a été offerte à Kuujjuaq pour tous les médecins de famille, et un outil de gestion du Conseil des médecins, dentistes, pharmaciens et sages-femmes a été déployé. Enfin, des mesures de rétention non négociées pour les dentistes sous le CSTU ont été instaurées, toujours dans le but de maintenir des services de qualité et qui répondent à la demande croissante des usagers.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités 2024-2025

- Maintien et développement de la centrale de rendez-vous médical pour les médecins de famille et les dentistes.
- Mise en place d'un projet pilote visant à développer une offre de service par des hygiénistes dentaires dans toutes les communautés de l'Ungava.
- Offrir une meilleure couverture de services, grâce à l'octroi d'un poste d'un second médecin permanent à Kangiqsualujjuaq et le développement d'offres de stages aux résidents en dentisterie et en pharmacie.

Direction des services professionnels - En chiffres

Effectifs médicaux et de dentisterie



71 médecins spécialistes

20 PEM-PRO
51 pratiques minoritaires



23 médecins de famille

| | |
|----|--------------|
| 7 | 34+ semaines |
| 11 | 22+ semaines |
| 2 | 18+ semaines |
| 2 | 12+ semaines |



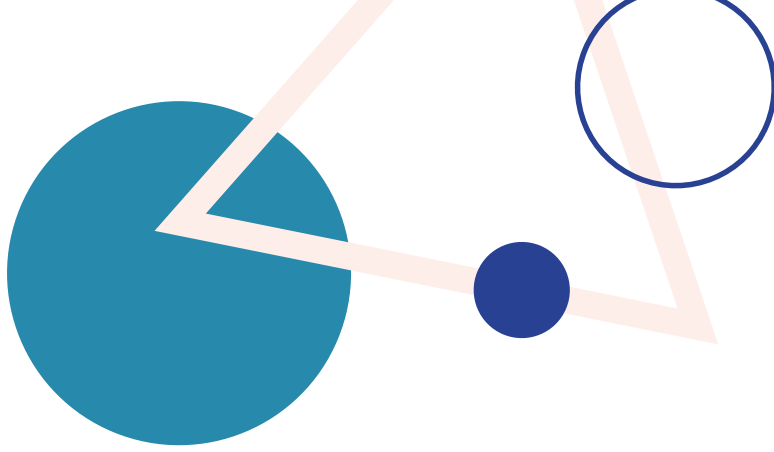
17 dentistes

2 temps complet
14 dépanneurs



Santé publique

5 spécialistes de la santé communautaire
14 médecins de famille
1 dentiste



Direction des services régionaux de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation

Centres de réadaptation et foyers de groupe

| RESSOURCES | COMMUNAUTÉ | DESCRIPTION |
|---|---------------|--|
| Atsanirq Foyer de groupe | Puvirnituq | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 10 places : Mixte Adolescents, 12-17 ans. |
| Pirutsaivik Foyer de groupe | Kuujjuaraapik | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 8 places : Mixte Enfants de 6 à 12 ans |
| Qaumajuapik Foyer de groupe | Kuujjuaq | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 8 places : Mixte Enfants de 6 à 12 ans |
| Qulliq Centre de réadaptation en milieu de garde ouverte | Inukjuak | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 11 places : filles Adolescentes, 12-17 ans |
| Saturvik Foyer de groupe | Kuujjuaq | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 10 places : Mixte Adolescents, 12-17 ans. |
| Sapummivik Centre de réadaptation en milieu de garde ouverte | Kuujjuaq | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 5 places : garçons Adolescents, 12-17 ans. |
| Ulluriaq Centre de réadaptation en milieu de garde fermée | Montréal | Loi/mesure : LSJPA 10 places : garçons Adolescents, 12-17 ans. *Offre également des placements en encadrement intensif (EI) |
| Ulluriaq Centre de réadaptation en milieu de garde ouverte | Dorval | Loi/mesure : PJ et mesures volontaires 10 places : filles Adolescentes, 12-17 ans |



Principaux changements dans les services

En janvier 2024, le centre de réadaptation Sapummivik pour garçons 12-17 ans situé à Salluit a dû fermer et déménager à Kuujjuaq. Toutefois, le centre de Kuujjuaq ne peut accueillir que cinq garçons au lieu de dix. Conséquemment, quelques jeunes ont dû être transférés dans les unités de Batshaw, et le programme Parcours vers l'autonomie qui devait débiter n'a pas pu voir le jour.

Depuis le transfert de Salluit à Kuujjuaq, il y a des enjeux importants. L'absence de personnel stable, la rotation continue du personnel d'agences et la non-adaptation des équipements de l'installation de Kuujjuaq (notamment l'absence de salles d'isolement) rendent plus difficile la gestion quotidienne des opérations du centre Sapummivik.

Il y a eu de nombreux changements au niveau de l'équipe de gestion. Il y a maintenant une adjointe au directeur, les trois postes de chefs de programmes ont été transformés en postes de coordonnateurs et la majorité des postes de chefs d'unité ont été pourvus.

Tous ces changements ont permis de revoir certaines façons de faire ainsi que quelques politiques, procédures et protocoles.

Objectifs atteints et principales réalisations

L'avis de reconnaissance du MSSS a été reçu concernant le Plan clinique qui vise à regrouper quatre centres de réadaptation au 5001 Château-Pierrefonds à Pierrefonds. La seconde partie vise à construire un complexe de trois unités au Nunavik. Ce complexe servira à relocaliser deux unités déjà existantes et ouvrir une unité de débordement.

De façon parallèle, des efforts sont déployés pour trouver un endroit dans le grand Montréal pour y déménager Sapummivik et ouvrir une unité de débordement de façon temporaire, et ce, jusqu'à ce que le complexe de trois unités soit construit au Nunavik. Cela permettra de garder la clientèle dans les services du CSTU au lieu d'obtenir des places dans un autre CISSS ou CIUSSS de la province tel que Batshaw, en plus de pouvoir démarrer le nouveau service Parcours vers l'autonomie tant attendu.

En cours d'année, un code de conduite a été revu et adopté en centre de réadaptation et en foyer de groupe. Il s'adresse à tous les usagers de nos services, leurs familles et les intervenants.

La politique et le protocole sur le recours à certaines mesures d'encadrement envers les jeunes hébergés dans les services régionaux de réadaptation ont été revus et adoptés.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités 2024-2025

Pour la prochaine année, certaines politiques et procédures devront être revues, telle que la politique et les procédures sur les fouilles et saisies sécuritaires ainsi que sur les méthodes éducatives. Il faudra également travailler à bonifier les protocoles en place afin de prévenir et/ou d'intervenir efficacement lors d'éventuels enjeux de santé publique tels que la COVID, la tuberculose, la rougeole, etc.

Les autres priorités, non moins importantes seront :

- Finaliser et adopter un document sur la trajectoire en centre de réadaptation.
- Poursuivre les travaux concernant le Plan clinique.
- Améliorer et continuer d'offrir aux employés un climat de travail sain. La formation et l'encadrement sont nécessaires afin que le personnel demeure motivé et engagé dans la poursuite de la mission.
- Offrir des services adaptés et de qualité aux jeunes de 6 à 17 ans constitue la priorité de tout instant.

Direction des services régionaux de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation - En chiffres

Nombre d'enfants pris en charge

| UNITÉS | 2022-23 | 2023-24 | ÉCART % 22-23 VS 23-24 |
|---------------------------------|------------|------------|---------------------------|
| Atsanirq (Puvirnituaq GH) | 22 | 21 | -5 % |
| Pirutsaivik (6-12 Kuujjuarapik) | 12 | 17 | 42 % |
| Qaumajuapik (6-12 Kuujjuaq) | 14 | 13 | -7 % |
| Qulliq (Inukjuak-filles) | 23 | 28 | 22 % |
| Sapummivik (Salluit) | 23 | 20 | -13 % |
| Saturvik GH (12-17) (Kuujuuaq) | 22 | 16 | -27 % |
| Ulluriaq-garçons (Montréal) | 15 | 28 | 87 % |
| Ulluriaq-filles (Montréal) | 20 | 20 | 0 % |
| Hors du Nunavik | 22 | 24 | 9 % |
| Total | 173 | 187 | 8 % |

Malgré une hausse des placements dans les services de réadaptation, il y a eu une diminution constante du recours aux mesures particulières concernant l'isolement et la contention physique, et ce, chaque année depuis les cinq dernières années.

Direction des services techniques

Principaux changements dans les services

En 2023-2024, la direction des services techniques a amélioré sa structure administrative afin de se scinder en deux branches distinctes (Opérations et Projets), chacune sous l'autorité d'un adjoint au directeur. Dans le cadre de cette nouvelle structure, un candidat au poste d'assistant au directeur des services techniques – Opérations a été nommé.

Pour les projets de développement, un poste permanent d'analyste en télécommunication a été créé.

Enfin, l'ouverture d'un garage propre à la maintenance et la réparation de véhicules routiers à Kuujjuaq permettra d'être plus réactif et opérationnel.

Objectifs atteints et principales réalisations

L'année 2023-2024 aura été marquée par l'ouverture du nouveau CLSC d'Aupaluk et sa mise en service.

Afin de mieux servir la population, des rénovations majeures ont été faites dans les CLSC de Kangiqsujuaq, Quaqtâq et Tasiusaq.

À Kuujjuaq, les centrales de production d'oxygène et d'air médical de l'hôpital sont en cours d'être remplacées.

En parallèle, les services ont mis à jour le portfolio des projets du Programme d'investissement en conservation des infrastructures (PCFI) dans *Actif+* du Réseau. Cette mise à jour a permis de passer de 160 projets inscrits à 50.

Une résorption de plus de 20 000 000 \$ d'arriérage de facturation de projets de Planification des investissements en infrastructures dans le réseau sociosanitaire québécois à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik a été effectuée.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités 2024-2025

- Terminer la mise à jour des dossiers de projet dans *Actif+ Réseau*.
- Revoir les processus de gestion d'inventaire et d'entreposage à Kuujuaq et en communauté.
- Élaborer un plan quinquennal de rénovations majeures pour le parc immobilier.
- Mettre en place un processus de priorisation des projets de Planification des investissements en infrastructures dans le réseau sociosanitaire québécois.
- Créer une équipe de rédaction des plans cliniques.

En parallèle, des travaux seront effectués afin de résoudre certains enjeux :

- Améliorer la capacité de recrutement de personnel technique.
- Rééquilibrer le financement des activités de maintenance afin d'atteindre la norme de 2 % de la Valeur Actuelle de Remplacement.
- Optimiser la gestion de la flotte de véhicules.
- Sécuriser le financement pour les projets de rénovations majeures avec la Régie Régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.

Direction des Services techniques - En chiffres



171 Bâtiments appartenant au CSTU



148 Véhicules

| | MAINTENANCE | BIOMED | INFORMATIQUE |
|-----------------------------------|-------------|--------|--------------|
| Nombre d'heures travaillées | 25 187 | 9 222 | 15 111 |
| Nombre d'appels de services reçus | N/A | 793 | 6 602 |



Direction des ressources humaines

Principaux changements dans les services

Plusieurs changements ont été réalisés à la direction des ressources humaines dans le but de mieux structurer, optimiser et développer les services en fonction des besoins de l'organisation.

Optimisation des processus

La DRH a procédé à plusieurs améliorations de processus, notamment :

- La révision, l'automatisation et la cartographie de différents processus.
- La création d'un tableau de bord RH pour Power BI afin de suivre les indicateurs de gestion :
 - Taux de roulement.
 - Nombre d'embauches, de réembauches, de départs.
 - Équivalent Temps Complet par gestionnaire.
- La création de différents outils et rapports de suivis.
- L'optimisation des méthodes et outils de travail en recrutement : procédures, utilisation de la plate-forme *applicant tracking system* (ATS) et Microsoft planner.

Virage numérique

Comme une proportion considérable du personnel de la DRH est en télétravail, plusieurs ajustements ont été réalisés au cours de la dernière année. L'informatisation des processus et la numérisation des dossiers d'employés actifs et semi-actifs ont été réalisées afin de permettre aux employés en télétravail d'accéder de façon sécurisée aux dossiers des employés. D'autres projets visant la mise en place des bonnes pratiques en gestion documentaire ont été entamés et seront poursuivis dans la prochaine année, notamment l'arborescence de classement des dossiers et fichiers collaboratifs et la nomenclature des fichiers. Des formulaires dynamiques web ont été développés pour les questionnaires de santé pré-emploi et les demandes de congés. Plusieurs autres formulaires seront conçus prochainement. Ces formulaires permettront de créer des flux de travail et d'approbation entre les personnes devant consulter ou approuver ceux-ci, ce qui standardise les processus et accroît l'efficacité. L'implantation de l'*applicant tracking system* (ATS) a également été poursuivie. Le besoin de création de capsules vidéo supplémentaires a été identifié afin de mieux former de nouveaux recruteurs et les gestionnaires utilisateurs.

Ajout de services d'accompagnement en santé et sécurité du travail

Avec l'ajout de ressources, il est maintenant possible d'offrir des services d'accompagnement en santé et sécurité du travail à l'organisation. Ainsi, l'équipe peut accompagner les gestionnaires et les équipes de travail dans des démarches en analyse, en gestion et en prévention des risques à la santé et sécurité au travail. Notamment, une démarche paritaire en prévention des risques liés à la violence au travail a été réalisée dans un milieu de travail en collaboration avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS).

Nouveau logiciel : pour les accidents, situations à risque et gestion médico-administrative

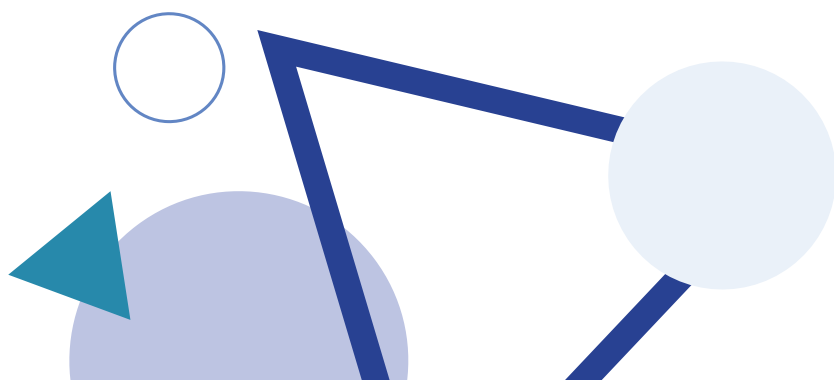
À la suite du déploiement du logiciel SIGMA-RH dans le réseau de la santé et des services sociaux, l'équipe Santé et Sécurité au Travail peut maintenant documenter efficacement les déclarations d'événements accidentels et de situations à risque en santé et sécurité du travail.

Dans le cadre de la gestion médico-administrative, le déploiement de SIGMA-RH permet une meilleure traçabilité des dossiers de même que la génération de rapports de suivi détaillés et personnalisés facilitant la prise de décisions et le suivi des performances.

Puis, il y a eu l'ajout dans Sigma-RH d'un registre de vaccination des employés ainsi que l'ajout d'un registre de suivi des essais d'ajustement pour les appareils de protection respiratoire.

Assurance salaire et CNESST

| ANNÉE FINANCIÈRE | CSTU ASS. SAL. | SSSS QUÉBEC ASS. SAL. | CSTU CNESST | SSSS QUÉBEC CNESST |
|------------------|----------------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 2019-20 | 7,97 % | 7,66 % | 2,18 % | 1,51 % |
| 2020-21 | 8,04 % | 7,54 % | 1,67 % | 2,08 % |
| 2021-22 | 8,09 % | 7,52 % | 1,79 % | 1,93 % |
| 2022-23 | 6,88 % | 7,11 % | 1,27 % | 2,08 % |
| 2023-24 | 7,36 % | 7,13 % | 1,11 % | 1,86 % |



Objectifs atteints et principales réalisations

Plan de développement des ressources humaines et formations

Le plan de développement des ressources humaines (PDRH) a été déployé d'une nouvelle façon, permettant une meilleure identification des besoins et meilleure coordination des activités de formation pour l'organisation. **En 2023-24, 11 990 heures de formation ont été rémunérées alors qu'en 2022-23, c'était 8 588 heures et en 2021-22, 8 870 heures.**

La formation en ligne offerte par INALCO pour dispenser des cours d'Inuktitut connaît toujours un fort succès auprès des employés. Un total de 23 employés, incluant des médecins, se sont inscrits pour cette formation de septembre 2023 à avril 2024.

De plus, les formations offertes par le Collège Marie Victorin ont été reconduites pour les employés Inuit, au total :

- 6 personnes en ont bénéficié cette année.
- 14 personnes se sont inscrites pour suivre les formations Reconnaissance des acquis pour les cours de communication en administration, supervision en ressources humaines et communication en relation d'aide. Ces formations permettront au personnel gradué d'obtenir une promotion à un titre d'emploi supérieur.
- 2 personnes sont inscrites au Diplôme d'études collégiales (DEC) en service social.
- 3 personnes suivent le programme Inuit Management Training à l'Université McGill.

Participation à différents programmes ou initiatives du MSSS

La DRH a coordonné la participation du CSTU au programme national de développement des leaders et au programme national de coaching du MSSS, une première. La participation à ces programmes a permis de développer les compétences de gestion ainsi que favoriser la relève des cadres à l'interne. Le CSTU a participé aux groupes de co-développement sur les risques psychosociaux du travail, avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). Le CSTU a également participé à différentes formations et activités de co-développement animées par Global Watch, à travers l'abonnement procuré.

La formation sur la prévention de l'épuisement professionnel et la fatigue de compassion, développée en 2022-2023 dans le cadre d'un projet déposé au MSSS pour l'expérience employée, a été déployée au sein des employés de la DPJ.

Relations de travail et grève

La dernière année a été marquée par la grève du front commun, étant donné que les conventions collectives étaient échues depuis 2023. L'équipe des relations de travail a vu leur charge de travail augmenter considérablement vu les responsabilités de fournir les horaires de grève et d'être les personnes pivots entre les gestionnaires et les syndicats. Malgré cette année mouvementée, ils ont réussi à négocier des ententes longuement attendues, soit celles portant sur le télétravail, et ce, avec les deux syndicats principaux, soit la FIQ et la CSN.

Recrutement

Grâce au programme Challenge, emploi d'été de l'ARK, le CSTU a pu embaucher 2 étudiants à l'été 2023 dans les services communautaires. Enfin, en collaboration avec Kativik School Board, l'équipe a participé à l'événement de deux jours *Future Fair* en février 2024 à Tasiujaq. L'activité consistait à présenter aux jeunes du secondaire, conjointement avec les représentants de la RRSSSN, les emplois disponibles dans le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que des programmes offerts pour les employés inuit. Le but étant de sensibiliser les jeunes à poursuivre leurs études et à voir les différentes possibilités d'emplois selon les diplômes. Un kiosque d'information présentant le CSTU était monté à la disposition des élèves, des parents et de la communauté.

La DRH a également représenté le CSTU dans plusieurs salons de l'emploi et congrès, dans différentes villes du Québec (Montréal, Sherbrooke, Québec, Lévis, Mont Saint-Anne, Thetford Mines et Rimouski) et dans d'autres provinces (Toronto, Hamilton, Cornwall, Ottawa et Moncton). Le CSTU a également eu une présence accrue sur les réseaux sociaux : 1 472 photos ont été prises dans le cadre d'une tournée visant l'ensemble des villages ayant un point de service et 5 vidéos promotionnelles partagées rejoignant un total de plus de 1.2 million de personnes.

Paie et rémunération

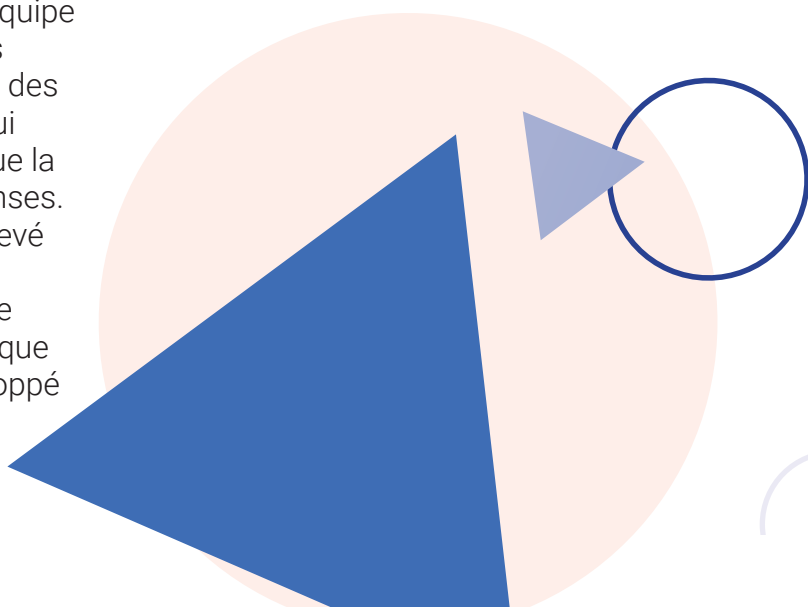
La DRH est fière du travail acharné de l'équipe de la paie pour l'implantation des arrêtés ministériels de la COVID et du règlement des conventions collectives de 2021-2023 qui se sont prolongés jusqu'en 2024 ainsi que la prise en charge des allocations de dépenses. Ce travail ardu a nécessité un nombre élevé d'heures de travail supplémentaires. De plus, un outil d'analyse des allocations de dépenses a été créé. Puis, dans une optique d'amélioration continue, l'équipe a développé un outil de validation de paie qui sert à

assurer que les dossiers de rémunération et d'avantages sociaux sont conformes aux conventions collectives et ententes en vigueur.

Accompagnement des gestionnaires

La DRH a travaillé sur le développement d'outils pour soutenir les gestionnaires dans l'appropriation des processus RH. Notamment, des outils ont été créés par rapport au processus de recrutement, aux primes et indemnités quotidiennes, aux demandes de services en gestion de crise du programme d'aide aux employés, etc. De plus, la DRH a conçu un formulaire dynamique pour faciliter la complétion des déclarations d'événements accidentels. Le nouveau formulaire permet une saisie efficace dans le logiciel nouvellement implanté, Sigma-RH.

Afin de mieux outiller l'équipe de généralistes RH, un programme de suivi des journées de probation a été développé. Parallèlement à ce programme, les avocats en droit du travail ont créé un fichier synthétisé sur la durée de probation par titre d'emploi et par accréditation syndicale avec les inclusions et exclusions de code de paie. Ces deux outils, jumelés ensemble, améliorent grandement la qualité du suivi des périodes de probation. Le prochain pas est de rendre ces outils disponibles aux gestionnaires dans Power BI et de donner la formation nécessaire pour l'utiliser, pour ainsi suivre diligemment les employés en période probatoire.



Santé et sécurité au travail

En termes de santé et sécurité au travail, la DRH a participé à la mise en place de processus pour contrer la propagation de la rougeole au Nunavik et a partagé des communications proactives au personnel afin de limiter les risques de propagation de la rougeole. Le comité organisationnel en prévention de la violence envers les employés, mis en place à la suite du Forum santé globale, a accompli plusieurs bons coups, notamment l'achat de caméras de sécurité, la préparation d'une campagne de promotion à l'interne visant la sensibilisation des employés et gestionnaires, ainsi que l'élaboration d'un guide pratique en prévention de la violence au travail regroupant des meilleures pratiques, des procédures et des ressources de soutien.

Le Comité paritaire de santé et sécurité du travail (CPSST), chapeauté par deux coprésidentes de la DRH, a atteint plusieurs objectifs : l'achat de coquilles antibruit pour les évacuations médicales, l'achat de semelles antidérapantes considérant le risque élevé de chutes sur surfaces extérieures glissantes et la réalisation d'un programme de *Principes de déplacement sécuritaire de personnes* (PDSP) au Nunavik en collaboration avec l'ASSTSAS. Puis, afin de mieux outiller les employés sur les meilleures pratiques en matière de prévention de la violence au travail, la formation Oméga a été offerte à 40 employés en 2023-2024. D'autres groupes sont prévus pour la prochaine année, invitant aussi les gestionnaires à participer. Finalement, plusieurs formations en lien avec la prévention des risques psychosociaux du travail ont été offertes aux gestionnaires, soit intervenir dans les conflits au travail, la communication efficace, la communication bienveillante, la gestion de comportements difficiles au travail et l'intervention de crise pour les traumatismes psychologiques.

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités 2024-2025

En tenant compte des nombreux développements et des réalisations significatives de la DRH, les priorités pour l'année prochaine sont les suivantes :

1. Poursuivre les travaux d'optimisation de la direction : automatisation des tâches administratives, révision de processus.
2. Réviser les politiques sous la responsabilité de la DRH (disparités régionales, logement, civilité et harcèlement, frais remboursables lors de déplacements).
3. Implanter un programme de prévention conformément à la loi modernisant le régime de santé et sécurité au travail.
4. Revoir la formule de la journée d'accueil.





Direction des Ressources humaines - En chiffres

Nombre d'employés



268 employés Inuit

746 employés non-Inuit

Taux de roulement

24,06 % (24,43 % en 2022-23)

En 2023-2024, le taux de roulement au CSTU était de 24,06 %, ce qui est une amélioration par rapport aux années précédentes (24,43 % en 2022-2023 et 34,62 % en 2021-2022).

401 embauches

242 départs

| DIRECTIONS | EMBAUCHES |
|----------------------------------|-----------|
| Services hospitaliers infirmiers | 132 |
| Services communautaires | 102 |
| Services administratifs | 45 |
| Services de réadaptation | 31 |
| Protection de la jeunesse | 31 |
| Ressources humaines | 23 |
| Services professionnels | 20 |
| Services techniques | 14 |
| Direction générale | 3 |

Nombre d'heures travaillées par titre d'emploi

| HEURES | | PF - ANNÉE FINANCIÈRE | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| CATÉGORIE PERSONNEL | ÉLÉMENT GROUPE 1 - NIVEAU 2 | 2022 | 2023 | 2024 | GRAND TOTAL |
| 01 - Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires | RÉGULIER | 129 499,10 | 131 983,44 | 126 993,64 | 388 476,18 |
| 01 - Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 33 606,84 | 30 557,56 | 30 379,82 | 94 544,22 |
| 02 - Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers | RÉGULIER | 206 969,16 | 204 668,24 | 197 791,03 | 609 428,43 |
| 02 - Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 33 858,46 | 42 147,41 | 46 358,70 | 122 364,57 |
| 03 - Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration | RÉGULIER | 86 972,83 | 102 472,19 | 115 216,70 | 304 661,72 |
| 03 - Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 9 768,19 | 9 970,67 | 10 432,51 | 30 171,37 |
| 04 - Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux | RÉGULIER | 226 143,49 | 232 139,30 | 252 319,67 | 710 602,46 |
| 04 - Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 24 602,03 | 30 046,81 | 30 855,36 | 85 504,20 |
| 97 - Personnel autres catégories | RÉGULIER | 16 362,58 | 17 076,68 | 13 475,38 | 46 914,64 |
| 97 - Personnel autres catégories | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 2 622,37 | 2 519,68 | 2 084,44 | 7 226,49 |
| 99 - Personnel- cadre | RÉGULIER | 48 864,75 | 49 794,33 | 59 989,51 | 158 648,59 |
| 99 - Personnel- cadre | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 688,56 | 129,76 | 793,58 | 1 611,90 |
| Grand Total | | 819 958,36 | 853 506,07 | 886 690,34 | 2 560 154,77 |

Direction des services administratifs et de la logistique

Principaux changements dans les services

L'année 2023-2024 a été marquée par l'acquisition d'un nouvel entrepôt à Dorval et de nouveaux bureaux administratifs à Montréal.

Un nouveau minibus adapté pour le service aux patients a été ajouté à la flotte de véhicules de Kuujjuaq.

La Direction des services administratifs et de la logistique s'est développée avec l'ajout de 4 nouveaux cadres intermédiaires, 2 magasiniers, une technicienne en administration (approvisionnement) et une technicienne en administration.

Objectifs atteints et principales réalisations

Durant cette année, l'efficacité opérationnelle a augmenté grâce au transfert de l'entrepôt de Kuujjuaq vers Dorval, ainsi que par une meilleure gouvernance en gestion contractuelle.

Le niveau de sécurité a été amélioré et l'emphase a été mise sur les formations pour la direction.

Les services aux patients ont été améliorés avec l'acquisition d'un minibus adapté, ainsi que la qualité de vie des patients au transit Innilavik.

Enfin, de meilleurs services sont offerts pour les réservations d'hébergement grâce à un système de centralisation des réservations pour les Transits (Nomadis).

Nouveaux enjeux et prochaines priorités

Priorités 2024-2025

Pour l'année 2024-2025, l'amélioration des délais de traitement de réquisitions et les délais de livraison pour les commandes, avec un maximum de 7 jours, seront une priorité.

Du côté financier, obtenir plus d'aide financière pour soutenir le maintien d'actifs, ainsi qu'améliorer la gestion financière par direction permettra une diminution du déficit financier sans couper les services.

Direction des services administratifs et de la logistique - En chiffres

Transit

| 2023-2024 | NOMBRE D'USAGERS | NOMBRE DE JOURS PRÉSENCE |
|--|------------------|--------------------------|
| Patients | 2 570 | 3 744 |
| Accompagnateur lors de sorties médicales | 1 232 | 1 796 |

Directions des ressources financières

Utilisation des ressources budgétaires et financières par programme

| PROGRAMME | EXERCICE PRÉCÉDENT | | EXERCICE COURANT | | VARIATIONS DES DÉPENSES | |
|---|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-------------------------|----------------|
| | DÉPENSES | % | DÉPENSES | % | ÉCART | % |
| Programmes-services | | | | | | |
| Santé publique | 11 224 864 \$ | 6,67 % | 3 763 606 \$ | 1,86 % | -7 461 258 \$ | -66,47 % |
| Services généraux - activités cliniques et d'aide | 14 402 690 \$ | 8,56 % | 17 988 376 \$ | 8,90 % | 3 585 686 \$ | 24,90 % |
| Soutien à l'autonomie des personnes âgées | 8 816 779 \$ | 5,24 % | 9 497 579 \$ | 4,70 % | 680 800 \$ | 7,72 % |
| Déficience physique | 6 623 270 \$ | 3,94 % | 8 299 435 \$ | 4,11 % | 1 676 165 \$ | 25,31 % |
| Déficience intellectuelle et TSA | 840 962 \$ | 0,50 % | 741 743 \$ | 0,37 % | -99 219 \$ | -11,80 % |
| Jeunes en difficulté | 33 498 766 \$ | 19,92 % | 37 944 238 \$ | 18,78 % | 4 445 472 \$ | 13,27 % |
| Dépendance | 0 \$ | 0,00 % | 0 \$ | 0,00 % | 0 \$ | |
| Santé mentale | 201 050 \$ | 0,12 % | 399 414 \$ | 0,20 % | 198 364 \$ | 98,66 % |
| Santé physique | 43 758 778 \$ | 26,02 % | 56 472 487 \$ | 27,95 % | 12 713 709 \$ | 29,05 % |
| Programme soutien | | | | | | |
| Administration | 17 899 613 \$ | 10,64 % | 27 835 332 \$ | 13,78 % | 9 935 719 \$ | 55,51 % |
| Soutien aux services | 10 275 042 \$ | 6,11 % | 12 155 742 \$ | 6,02 % | 1 880 700 \$ | 18,30 % |
| Gestion des bâtiments et des équipements | 20 655 073 \$ | 12,28 % | 26 930 831 \$ | 13,33 % | 6 275 758 \$ | 30,38 % |
| Total | 168,196,887 \$ | 100 % | 202,028,783 \$ | 100 % | 33,831,896 \$ | 20.11 % |

* : Écart entre les dépenses de l'année antérieure et celles de l'année financière terminée

** : Résultat de l'écart divisé par les dépenses de l'année antérieure

Pour plus d'information financière, le lecteur peut consulter les états financiers inclus dans le rapport financier annuel AS-471, sur le site : tulattavik.com



Équilibre budgétaire

Résultats financiers 2023-2024

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava a enregistré un déficit de 13 929 273 \$, composé d'un déficit de 15 934 453 \$ pour le fonds de fonctionnement, compensé par un excédent de 2 005 180 \$ pour le fonds d'investissement.

En raison de divers défis et raisons qui seront explorés dans les sections suivantes, le CSTU n'a pas été en mesure de respecter son engagement de maintenir un budget équilibré.

Ces défis comprennent des augmentations imprévues des coûts opérationnels, une demande fluctuante de services de santé et des facteurs économiques externes qui ont mis à rude épreuve les ressources financières. En conséquence, la planification et la gestion financières du CSTU ont été confrontées à des obstacles importants, conduisant au déficit actuel.

Après une évaluation approfondie de la situation financière, il apparaît clairement que plusieurs facteurs ont contribué à ce résultat financier. Les éléments clés de l'analyse comprennent :

- Les augmentations liées à l'inflation touchent de nombreux domaines, comme la main-d'œuvre indépendante, les prix des voyages aériens et plusieurs biens et services.
- Augmentation des déplacements des utilisateurs pour les services DPJ et des services de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation.
- Augmentation des coûts de sécurité et de nettoyage post-COVID, qui ont un impact significatif sur le budget.
- Paiement d'accompagnateur pour les sorties médicales des usagers de plus de 2 M\$.
- Créances non confirmées liées aux services de santé assurés et non assurés (SSNA) totalisant 12 471 423 \$ au 31 mars 2024, pour 2017 et les années précédentes.
- Créances non confirmées liées à divers programmes totalisant 100 089 018 \$ au 31 mars 2024 (65 025 353 \$ au 31 mars 2023), ce qui a un impact négatif important sur les flux de trésorerie et la situation financière globale du CSTU.

Mesures correctives

Compte tenu du déficit auquel fait face le CSTU, il est essentiel de mettre en œuvre une série de mesures budgétaires correctives visant à rétablir la stabilité financière et à assurer la viabilité à long terme de l'institution. Ces mesures visent à remédier aux dépenses excessives et à améliorer l'efficacité dans divers secteurs opérationnels. En éliminant stratégiquement les coûts inutiles et en optimisant l'allocation des ressources, le CSTU améliorera sa santé financière globale et travaillera à rétablir l'équilibre budgétaire. De plus, il est essentiel de favoriser la collaboration avec d'autres partenaires pour acquérir une compréhension globale des défis à relever et pour élaborer collectivement des stratégies efficaces de redressement financier et de croissance durable.

Principales mesures budgétaires correctives :

- ▶ **Suppression des locations de logements pour réduire les frais généraux** : la RRSSSN construira et acquerra de nouvelles maisons, ce qui permettra de réaliser des économies grâce à la résiliation de plusieurs baux. Une économie de 400 000 \$ est prévue à cet effet en 2024-2025.
- ▶ **Financement des baux pour optimiser l'utilisation des espaces** : Présenter à la RRSSSN les baux signés au cours des dernières années pour lesquels le financement n'est pas assuré, afin d'obtenir du financement. Ces baux ont été nécessaires à la création de certains postes dans le plan stratégique régional précédent.
- ▶ **Rénovation du portefeuille immobilier pour améliorer les conditions des installations et l'efficacité opérationnelle** : Une demande à la RRSSSN a été faite pour utiliser les fonds non utilisés du budget d'investissement pour rénover plus de 25 bâtiments, âgés en moyenne de 36 ans, afin de réduire les coûts de réparation et d'entretien à partir de 2025-2026.
- ▶ **Ajustement de la base budgétaire pour assurer une planification financière plus précise** : Nous prévoyons utiliser 2 000 000 \$ de notre plan stratégique régional 2025-2026 pour finaliser la révision du budget de base. Les services cliniques ont été révisés en 2019-2020 et les services communautaires en 2020-2021. En 2025-2026, nous réviserons les programmes de protection de la jeunesse et les programmes de réadaptation des jeunes en difficulté d'ajustement.
- ▶ **Réduction des coûts de main-d'œuvre (MOI) en minimisant les dépenses inutiles** : Le tarif de la MOI sera réduit après les appels d'offres du CAG, ce qui permettra d'économiser de 3 à 7 \$ de l'heure. Une réduction supplémentaire de 5 % est prévue en 2025-2026, conformément aux mesures prises par le ministre pour réduire l'utilisation de la MOI.
- ▶ **Transfert des dépenses vers les programmes SSNA pour permettre une meilleure gestion financière et une meilleure allocation des ressources** : Une demande a été faite à la RRSSSN pour allouer 2 M\$ de dépenses du programme SSNA pour les paiements d'accompagnement des patients au sud de la province.
- ▶ **Assurer un financement lié à l'inflation pour atténuer la hausse des dépenses et l'impact sur le budget** : une demande a été faite à la RRSSSN pour recevoir une compensation de 2.5 M\$ en fonction de l'inflation, exclue des calculs des SSNA, afin de faire face aux récentes pressions inflationnistes.

Contrats de service

Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024.

| | NOMBRE | VALEUR |
|--|-----------|-------------------------|
| Contrats de service avec une personne physique | 22 | 588 235 68 \$ |
| Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique | 66 | 20 823 877 \$ |
| Total des contrats de service | 88 | 21 412 112,68 \$ |

Gestion des risques et qualité

La sécurité et la qualité des soins et des services (AH-223)

En 2023-2024, le total des événements, élevés à 840, séparés comme suit :

- ▶ Total d'incidents : 115
- ▶ Total d'accidents : 446
- ▶ Total d'événements mineurs : 279

Ci-dessous voici une description des trois principaux types d'incidents et des trois principaux types d'accidents :

Tableau récapitulatif de la nature des trois principaux types d'incidents (indices de gravité A et B) mis en évidence au moyen du système local de surveillance de 2023-2024.

| 3 PRINCIPAUX TYPES D'INCIDENTS | NOMBRE | POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES INCIDENTS | POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ÉVÉNEMENTS |
|--------------------------------|-----------|--|---|
| Autres (tout type d'événement) | 35 | 30,43 % | 4,17 % |
| Médication | 22 | 19,13 % | 2,62 % |
| Erreurs liées au matériel | 17 | 14,78 % | 2,02 % |
| Total | 74 | 64,34 % | 8,81 % |

Tableau récapitulatif de la nature des trois principaux types d'accidents (indices de gravité C à I) mis en évidence au moyen du système local de surveillance de 2023-2024.

| 3 PRINCIPAUX TYPES D'ACCIDENTS | NOMBRE | POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ACCIDENTS | POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ÉVÉNEMENTS |
|--------------------------------|------------|--|---|
| Autres (Fugues) | 207 | 46,43 % | 24,64 % |
| Médication | 74 | 16,59 % | 8,81 % |
| Autre | 43 | 9,64 % | 5,12 % |
| Total | 324 | 72,66 % | 38,57 % |



Actions entreprises par le Comité de gestion des risques et les mesures mises en place par l'établissement

À la suite de l'analyse de AH-223 pour l'année 2023-2024, des mesures ont été prises pour améliorer les services, notamment pour :

- Baisser les erreurs de médication auprès des patients.
- Diminuer le nombre de chutes des usagers.
- Renforcer la sécurité des usagers, du personnel clinique et clérical.
- S'assurer de l'implantation effective des recommandations du coroner, du curateur public, du comité de gestion des risques, du comité d'évaluation de l'acte médical, des autres comités de l'organisation.
- Rendre disponible aux gestionnaires du CSTU le mandat descriptif du centre Ullivik de Montréal.
- Mettre en place un processus de révision des nouvelles politiques et procédures en gestion des risques.

Coroner

Liste des recommandations adressées à l'établissement

Aucune recommandation du coroner pour l'année 2023-2024

Résumé des mesures mises en place pour donner suite aux recommandations

Aucune recommandation du coroner pour l'année 2023-2024

Protecteur du citoyen

Aucune recommandation du protecteur du citoyen pour l'année 2023-2024

Commissaire aux plaintes et de la qualité des services

Recommandations et mesures correctives



44 Plaintes au total

- Accès → 7
- Soins et services → 27
- Aspects financiers → 1
- Relations humaines → 3
- Organisation matérielle et physique → 0
- Médical, dentaire et pharmacie → 0
- Autres droits → 6

Recommandations et mesures correctives

Les mesures correctives suivantes ont été implantées :

- **Aupaluk** : Dossier d'initiative pour le suivi de la situation dentaire.
- **Inukjuak** : Orientation vers la bonne personne en ce qui concerne les premiers intervenants.
- **Kuujuuaq** : Ajustement du ramassage des médicaments avec le pharmacien et les accompagnateurs.
- **Salluit** : Orientation vers la personne compétente en matière de tuberculose.
 - Information sur le protocole et la pratique.
 - Consultation avec le psychiatre du plaignant pour la mise à jour du plan de soins.

Délais d'examen des plaintes

La loi québécoise sur la santé et les services sociaux prévoit un délai de 45 jours pour l'examen d'une plainte par le commissaire. Il peut arriver que ce délai soit plus long, en raison d'une aide peu fiable de la part du plaignant, de congés de maladie ou de vacances d'un employé. Dans tous les cas, le plaignant est invité à tenir compte de ces rencontres et est généralement d'accord avec la situation du commissaire. Voici le tableau présentant les délais pour la période concernée.

| DÉLAIS | NOMBRE | % |
|------------------|-----------|------------|
| 1 jour | 6 | 14 |
| 2 à 5 jours | 20 | 45 |
| 6 à 20 jours | 13 | 30 |
| 21 à 45 jours | 3 | 7 |
| 45 jours et plus | 2 | 4 |
| Total | 44 | 100 |

Interventions relatives à la maltraitance des personnes âgées ou des adultes vulnérables

Au cours de la période annuelle 2023-2024, aucune plainte n'a été reçue ou traitée concernant la maltraitance d'une personne âgée ou d'un adulte vulnérable.

Interventions liées au Médiateur du Québec

Au cours de la période concernée par le présent rapport, il n'y a pas eu d'intervention du Médiateur du Québec à la suite du traitement des plaintes par les commissaires du CSTU.

Activités du Commissaire aux plaintes

Édition d'un dépliant pour les usagers du CSTU concernant les droits des usagers, leurs responsabilités, le rôle du commissaire aux plaintes, le processus de plainte.

Le comité d'évaluation de l'acte médical du CSTU

À la suite des recommandations adressées par le comité d'évaluation de l'acte médical, les mesures suivantes ont été suggérées.

Tableau des mesures recommandées par le comité d'évaluation de l'acte médical

| MESURE | POURCENTAGE DE RÉALISATION |
|---|----------------------------|
| Avoir accès à une tomodensitométrie au Nunavik | 10 % |
| Mettre en place une campagne de sensibilisation contre le tabagisme durant la grossesse et à la naissance. | 10 % |
| Rendre disponibles des dépliants en Inuktitut renseignant les patients sur les symptômes à surveiller après un traumatisme craniocérébral | 100 % |

La surveillance, la prévention et le contrôle des infections nosocomiales

Activités du service de Prévention et contrôle des infections du CSTU

| VOLET | CONSTATS |
|-------|----------|
|-------|----------|

Surveillance des infections nosocomiales

Voir tableau résumé de surveillance selon SI-SPIN

PARTIE 1

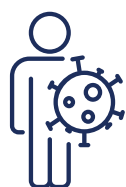
| 2023-2024 | 1 ^{er} avril - 23 avril | 24 avril - 21 mai | 22 mai - 18 juin | 19 juin - 16 juillet | 17 juillet - 13 août | 14 août - 10 sept. | 11 sept. - 8 oct. |
|------------------------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-------------------|
| Nb de tests dépistage SARM | 22 | 24 | 28 | 18 | 29 | 31 | 25 |
| Nb de tests dépistage ERV | 5 | 3 | 9 | 3 | 6 | 7 | 4 |
| Nb de tests Cdiff | 2 | 2 | 0 | 2 | 4 | 1 | 4 |
| Nb de tests BGNMR | 6 | 7 | 8 | 3 | 5 | 6 | 3 |
| SARM positif (autre que dépistage) | 3 | 5 | 9 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| SARM positif (dépistage) | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| ERV positif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cdiff positif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BGNMR positif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

PARTIE 2

| 2023-2024 | 8 oct. - 5 nov. | 6 nov. - 3 déc. | 4 déc. - 31 déc. | 1 ^{er} janvier - 28 janvier | 29 janvier - 25 février | 26 février - 31 mars | Total |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Nb de tests dépistage SARM | 38 | 40 | 27 | 15 | 25 | 27 | 349 |
| Nb de tests dépistage ERV | 15 | 6 | 8 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| Nb de tests Cdiff | 0 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| Nb de tests BGNMR | 11 | 7 | 6 | 0 | 1 | 2 | 65 |
| SARM positif (autre que dépistage) | 8 | 10 | 7 | 6 | 8 | 7 | 80 |
| SARM positif (dépistage) | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 16 |
| ERV positif | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| Cdiff positif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BGNMR positif | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

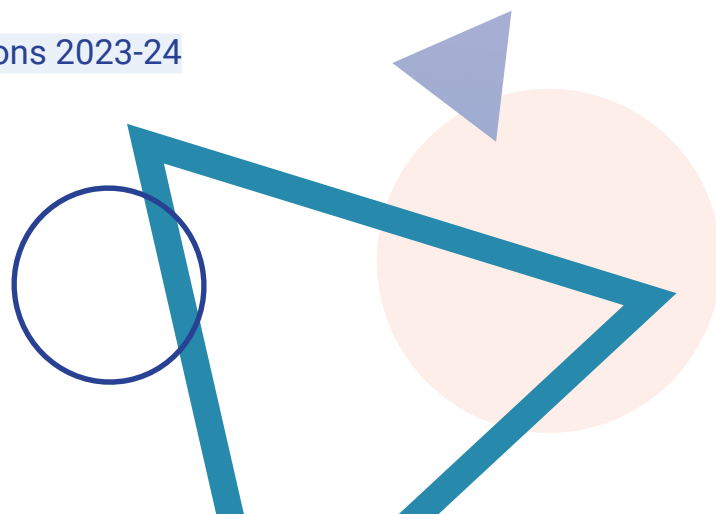
| | |
|---|--|
| Gestion des éclosions | <ul style="list-style-type: none"> • Des éclosions COVID-19 : <ul style="list-style-type: none"> – Maison des aînés (juillet 2023) – Maison des aînés (novembre 2023) • Des éclosions autres virus respiratoires : Influenza-A : <ul style="list-style-type: none"> – Département Kuujuaq (janvier 2024) – Maison des aînés (février 2024) |
| Gestion des risques | Participation aux réunions du Comité des risques. |
| Politiques, procédures et mesures de soutien en PCI | Rédaction des documents : <ul style="list-style-type: none"> • Politique de Construction-CSTU- 2023. Contribution à la rédaction de la Politique de santé de la Garderie de la DPJ. • Ordonnances collectives. • Protocoles PCI (rédaction et mise à jour). |
| Communication et information | Élaboration de : <ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel de la période financière 2022-2023, transmis à l'équipe PCI de la RRSSSN. • Participation à l'envoi hebdomadaire des informations de l'équipe de conseillères – CSTU. • Alertes-vigilance Streptocoque A invasif. • Rapports d'éclosion COVID-19 et Influenza A. Des communications ponctuelles avec Dr Michael Libman, premier officier de PCI pour le CSTU lors des questionnements sur des problématiques locales. |
| Éducation et formation | Séances de formation sur les mesures de base : Hygiène des mains, étiquette respiratoire. Formation PCI aux infirmières CSTU nouvellement embauchées. Formation PCI dirigée à l'équipe d'hygiène et salubrité dans les versions anglaise et française. |
| Évaluation et amélioration continue de la qualité | Application de l'outil de suivi des activités PCI-CSTU 2023-2024. Ces activités ont été programmées selon le cadre de référence à l'intention des établissements de santé et des services sociaux du Québec, 2017. |

Nombre d'infections nosocomiales et d'éclosions 2023-24



6 infections nosocomiales (+1)

4 éclosions (-1)



Les principaux constats tirés de l'évaluation annuelle de l'application des mesures de contrôle des usagers (art 118.1 de la LSSSS).

Le CSTU travaille de façon réaliste à être en mesure de procéder annuellement à une évaluation de l'application des mesures de contrôle mises en place. Les orientations ministérielles ainsi que les contenus législatifs sont la base des outils utilisés pour y parvenir. Les principes transmis aux professionnels travaillant au CSTU sont ceux de l'utilisation minimale et exceptionnelle de la mesure de contrôle. L'utilisation de cette dernière vise à empêcher l'utilisateur de s'infliger ou d'infliger à autrui des lésions et tient compte de l'état physique et mental de la personne dans la décision à prendre.

Le nombre de mises sous garde

| TYPE DE GARDE 2023-24 | |
|-----------------------|-------------|
| Préventive | 131 (-18 %) |
| Provisoire | 17 (-26 %) |
| Autorisée | 8 (-38 %) |

Application de la loi concernant les soins de fin de vie

Il n'y a eu aucun cas d'aide médicale à mourir et aucun cas de sédation palliative en continu au CSTU pendant l'année 2023-2024.

Casier postal 149

Kuujjuaq, Québec J0M 1C0

Téléphone : 819 964-2905

Sans frais : 1-833-964-2905

tulattavik.com



ᐅᐸᓄᓂ ᐃᓚᐸᐱᓐ ᓂᓄᐃᓐᓃᓃᓐᓂᓂᐸᐸ
UNGAVA TULATTAVIK HEALTH CENTER
CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA