

Coordination et rédaction:

Direction générale, Régie régionale de santé et services sociaux du Nunavik

Avec la collaboration de la Direction générale du Centre de santé Innulitsivik et de la
Direction générale du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Table des matières

Introduction	4
Portrait des organisations au Nunavik	5
Bilan annuel 2025-2026.....	6
Adoption d'un plan d'action en sécurisation culturelle et d'un cadre de référence Inuit ..	6
Présence d'un budget dédié à la sécurisation culturelle	7
Portrait des formations en sécurisation culturelle complétées.....	8
Présence d'employés Inuit	9
Satisfaction des usagers	10
Autres initiatives pour l'adoption d'une approche sécurisation culturelle	11
Synthèse des défis pour l'adoption d'une approche en sécurisation culturelle.....	13
Conclusion.....	15

Introduction

Avec l'entrée en vigueur en décembre 2025 de la *Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et services sociaux*, tout établissement incluant ceux du réseau de la santé du Nunavik, doivent adopter une approche en sécurisation culturelle envers les membres des Premières Nations et les Inuit.

Ainsi, ces pratiques culturellement sécurisantes doivent :

1° prendre en compte les valeurs et les réalités culturelles, spirituelles et historiques des membres des Premières Nations et des Inuit;

2° favoriser le partenariat avec les membres des Premières Nations et les Inuit ainsi qu'une communication efficace avec eux;

3° être accueillantes et inclusives à l'égard des membres des Premières Nations et des Inuit;

4° prévoir l'élaboration de programmes de formation continue, rendre celle-ci obligatoire pour les professionnels et le personnel du réseau de la santé et des services sociaux et prévoir un mécanisme de vérification des acquis;

5° adapter l'offre des services de santé et de services sociaux par des moyens comme:

a) l'embauche de personnel membre des Premières Nations et de personnel inuit;

b) l'accès à des ressources d'accompagnement pour les membres des Premières Nations et les Inuit, y compris dans le cadre de tout régime d'examen de plaintes;

c) la prise en compte des réalités spécifiques aux femmes et aux filles des Premières Nations ou aux femmes et aux filles inuit ou spécifiques à leurs familles et à leurs enfants¹

De façon annuelle, un bilan faisant état des pratiques culturellement sécurisantes mises en œuvre doit être fait et transmis au ministre. Le présent document présente donc un portrait des réalisations et des défis concernant la mise en place des différentes approches en sécurisation culturelle pour l'ensemble du Nunavik.

¹ Source: [A-20.1.1 - Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et des services sociaux](#)

Afin de pouvoir avoir un portrait des pratiques sécurisantes pour l'ensemble de la région, les trois établissements ont procédé à une mise en commun des informations recueillies. Plus particulièrement, les indicateurs suivants ont été documentés :

- l'adoption d'un plan d'action en sécurisation culturelle
- l'adoption d'un cadre de référence Inuit
- la présence de budgets dédiés à des initiatives en sécurisation culturelle
- la présence de formations obligatoires
- l'embauche de personnel Inuit
- les moyens mis en place pour documenter la satisfaction des usagers
- les initiatives et les défis relevés

Ainsi, ce document présente une vue d'ensemble, il ne présente pas un examen exhaustif des travaux réalisés dans chacune des équipes pour l'amélioration des pratiques.

Portrait des organisations au Nunavik

Le réseau de la santé et des services sociaux au Nunavik est constitué de trois organisations : la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, le Centre de santé Inuulitsivik et le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava. Chacune de ces organisations possède un rôle distinct.

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

La Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik contribue à la planification, la coordination et l'organisation de l'ensemble des services de santé et des services sociaux pour les 14 communautés du Nunavik. Créée en 1995, elle adapte les programmes provinciaux aux réalités culturelles, sociales et géographiques uniques du territoire. Sa mission est d'améliorer la santé et le bien-être des populations nordiques en assurant la qualité des soins, la gestion efficace des ressources et l'accessibilité des services offerts en Inuktitut, en français et en anglais.

Centre de santé Inuulitsivik

Situé sur la côte de la baie d'Hudson et basé à Puvirnituk, le Centre de santé Inuulitsivik dessert sept communautés inuit réparties sur la côte de la baie de l'Hudson. L'établissement offre une gamme complète de services : soins de première ligne, services hospitaliers de courte et longue durée, santé dentaire, chirurgie mineure, services psychosociaux et protection de la jeunesse. Sa mission repose sur la promotion de la santé, l'adaptation des services aux besoins communautaires et la participation active des

citoyens. L'organisation valorise la formation et l'intégration d'employés inuit et assure aussi la coordination des soins spécialisés à Montréal grâce à sa ressource ULLIVIK.

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, situé à Kuujuaq, dessert les sept villages de la côte de la baie d'Ungava. Il fournit des services hospitaliers, des soins de première ligne (CLSC), des services sociaux, de la protection de la jeunesse et de la réadaptation, en plus d'une clinique d'urgence et de services dentaires. Sa mission est d'offrir des soins accessibles et culturellement adaptés aux communautés inuit, en mettant de l'avant le bien-être collectif, la formation du personnel local et l'offre de services en Inuktitut. Le centre de santé Tulattavik de l'Ungava constitue un point d'ancrage essentiel pour la santé et le développement social de cette vaste région nordique.

Bilan annuel 2025-2026

Adoption d'un plan d'action en sécurisation culturelle et d'un cadre de référence Inuit

Cette section présente les informations collectées concernant l'adoption de plan d'action en sécurisation culturelle et l'adoption de cadre de référence Inuit.

Adoption de plan d'action en sécurisation culturelle

La Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik et le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava sont à adopter un plan d'action en sécurisation culturelle avec des objectifs mesurables. Des travaux sont présentement en cours au Centre de santé Inuulitisivik pour l'adoption d'un plan d'action pour la sécurisation culturelle. Également, un plan d'action est en cours de rédaction au niveau régional avec la participation des trois organisations. Celui-ci vise à assurer une cohésion et une cohérence au niveau de la mise en place de pratiques culturellement sécurisantes. La Régie régionale de santé et services sociaux a également intégré des objectifs en lien avec la sécurisation culturelle dans la planification stratégique 2025-2030.

Adoption d'un cadre de référence Inuit

Le modèle IQI a été adopté comme cadre de référence par chacune des organisations. Il devient progressivement une référence régionale. Suite à l'enquête de santé Qanuilirpitaa ? réalisée en 2017 auprès des Inuit des 14 communautés du Nunavik, il a été élaborés à partir d'une analyse exhaustive des données recueillies lors d'ateliers, de discussions et

d'entrevues approfondies avec des Nunavimmiut des 14 communautés du Nunavik. Le modèle a été validé par des dirigeants et des membres des communautés ainsi que par la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. Ce modèle définit la santé et le bien-être des Inuit selon les savoirs, la langue et l'expérience des Inuit. Il repose sur trois dimensions interreliées : Ilusirsusiarniq (santé physique et fonctionnement du corps), Qanuinnngisiarniq (bien-être global et équilibre émotionnel) et Inuuqatigiitsianiq (qualité des relations sociales et communautaires).

À ce jour, la mise en application pratique de ce modèle varie d'un établissement à l'autre. À titre d'exemple, pour le Centre de santé Inuulitisivik, le modèle IQI est omniprésent dans la planification stratégique 2023-2026, dans le Code d'éthique et dans les pratiques des ressources humaines. Au niveau de la Régie ainsi que du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, il devient la base de la sécurisation culturelle, devenant ainsi la base aux démarches. Divers travaux sont en cours afin de pouvoir adapter le modèle Nuka à la réalité du Nunavik, ayant comme fondement le modèle IQI.

Présence d'un budget dédié à la sécurisation culturelle

Contrairement aux autres organisations de santé au Québec, aucune des organisations ne reçoit de budget dédié à la sécurisation culturelle, les activités et démarches en lien avec la sécurisation culturelle sont financées à partir du budget même de fonctionnement des établissements, ce qui constitue un défi en soi.

Un financement externe provenant de Makivik a permis de financer certaines activités pour le Centre de santé Inuulitisivik et le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava.

Pour le Centre de santé Inuulitisivik, le financement de Makivik a permis de :

- Soutenir Ullivik pour l'offre de services liés à la sécurisation culturelle dans le cadre du programme d'aide au développement culturel autochtone.
- Soutenir la Direction des ressources humaines pour renforcer le développement culturel, notamment afin de favoriser l'intégration des employés locaux en inuktitut.

Pour le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, le financement de Makivik a permis de :

- Embaucher une agente de planification, programmation et recherche en sécurisation culturelle.
- Réaliser de la traduction en Inuktitut du site Web et des interprètes pour différents services.
- Recourir à des services d'interprètes pour améliorer différents services.

Portrait des formations en sécurisation culturelle complétées

Les formations en sécurisation culturelle sont essentielles pour garantir que les services de santé et sociaux offerts au Nunavik respectent les valeurs, les savoirs et les réalités des communautés inuit. Elles permettent aux équipes, qui sont majoritairement non inuit, de mieux comprendre l'histoire, les expériences et les pratiques culturelles qui influencent la relation de soins.

L'ensemble des établissements du Nunavik offrent la formation Pré-Nord, qui aborde plusieurs éléments en lien avec la sécurisation culturelle. D'autres formations sont offertes, tels que les formations disponibles sur l'ENA ainsi que d'autres plus spécifiques, selon les besoins des équipes.

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

La formation Pré-Nord, dont une partie est en ligne depuis octobre 2025 et l'autre partie en virtuel, a été complétée par plusieurs employés. Celle-ci inclut un volet en sécurisation culturelle. Cette formation n'est toutefois offerte qu'en français sur l'ENA pour le moment. Également, plusieurs employés ont complété les formations ENA suivantes, offertes sur une base volontaire :

- Sensibilisation aux réalités autochtones
- Sensibilisation aux réalités autochtones – vers des soins et services culturellement sécuritaires

De plus, diverses formations spécialisées ont été suivies par les équipes, notamment par la participation à des travaux, comités, ateliers ou colloques liés à leurs responsabilités régionales. Cela inclut, par exemple, la présentation du modèle conceptuel IQI.

Plusieurs cadres ont suivi une formation à l'approche Nuka, centrée sur la gouvernance communautaire et l'autodétermination en santé.

Centre de santé Inuulitsivik

Environ 170 employés ont suivi la formation sur le modèle IQI, offerte en personne dans les villages ou en ligne, en plus d'une cinquantaine d'employés d'Ullivik.

La formation Pré-Nord, dont une partie est en ligne depuis octobre 2025 et l'autre partie en virtuel, a été complétée par 124 employés. Celle-ci inclut un volet en sécurisation culturelle. Cette formation n'est toutefois offerte qu'en français sur l'ENA pour le moment.

Les employés anglophones reçoivent encore l'ancienne formule de formation, offerte une fois par mois sur une durée de 2,5 jours, contrairement à la version française accessible chaque semaine. Plusieurs ateliers ont été organisés en 2025–2026 pour renforcer la compréhension des réalités autochtones. Les équipes des Services communautaires et de la Protection de la jeunesse ont reçu la formation Tikinagan, axée sur l'intervention culturellement sécurisante.

Plusieurs cadres supérieurs ont suivi une formation à l'approche Nuka, centrée sur la gouvernance communautaire et l'autodétermination en santé.

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Environ 126 employés ont reçu la formation Pré-Nord, en plus d'une formation de 3 heures sur le modèle IQI, obligatoire pour les nouveaux employés et recommandée pour les personnes déjà à l'emploi. Plusieurs employés ont complété la formation ENA en sécurisation culturelle, accessible à l'ensemble du personnel.

Un directeur et un gestionnaire ont suivi une formation à l'approche Nuka, centrée sur la gouvernance communautaire et l'autodétermination en santé.

Présence d'employés Inuit

Le nombre d'employés inuits au sein des organisations en santé et services sociaux au Nunavik constitue un indicateur important de sécurisation culturelle. La présence de personnel inuit facilite l'adaptation culturelle des services, notamment en réduisant les barrières linguistiques et en renforçant la confiance des usagers envers le système de santé.

Des travaux sont en cours afin de pouvoir faire reconnaître et faire valoir le savoir culturel comme étant des compétences pouvant permettre l'obtention d'un titre d'emploi requérant un diplôme. De nombreuses discussions sont également en cours afin de faire créer de nouveaux titres d'emplois appropriés et permettant de pouvoir rendre accessibles des emplois pour la population.

Le tableau ci-dessous présente la répartition actuelle du personnel inuit en santé et services sociaux au Nunavik.

	Nombre total d'employés	Nombre d'employés Inuit	Proportion d'employés Inuit
Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik	329	52	16 %
Centre de santé Innulitsivik	1454	374	26 %
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava	1075	234	22 %

Tableau 1. Répartition actuelle du personnel inuit en santé et services sociaux au Nunavik.

Au niveau des employés Inuit, une attention est portée afin que des pratiques de gestion des ressources humaines culturellement sécurisantes soient mise en place.

Satisfaction des usagers

La satisfaction des usagers sera mesurée entre autre par le sondage expérience-patient. Celui-ci sera en déploiement pour l'ensemble du Nunavik et d'autres actions sont à venir en 2026-2027. Des travaux ont été fait avec le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) afin d'adapter les questions du sondage provincial pour qu'elles aient du sens pour les Nunavimmiuts. Il permettra d'obtenir un portrait en continu de la satisfaction et de l'expérience des usagers et des proches.

De plus, l'étude *Perspectives des usagers*, réalisée en 2021, sert toujours comme guide pour prendre en compte les réalités des communautés dans le développement des diverses initiatives. Ce rapport présente différents besoins en matière de sécurisation culturelle recensés lors de groupe de discussion au Nunavik, tels que valoriser les savoirs Inuit dans les hôpitaux, offrir des services culturellement adaptés et améliorer l'attitude des travailleurs.

Lors d'une tournée organisée en mai 2025, la population a également pût se prononcer quant à sa satisfaction envers le régime provincial d'examen des plaintes dans le réseau de la santé. Des sondages, entrevues individuelles et groupes de discussions ont également permis de recueillir des recommandations à son propos.

Autres initiatives pour l'adoption d'une approche sécurisation culturelle

Cette section présente d'autres réalisations de la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, du Centre de santé Innulitsivik et du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava pour l'adoption d'une approche en sécurisation culturelle. Ces diverses réalisations mettent de l'avant la présence d'une collaboration à l'échelle régionale, le développement d'outils et de projets pilotes, ainsi que le développement de formations.

Initiatives à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

Un portrait régional des initiatives et des besoins en matière de sécurisation culturelle a été complété afin de mieux orienter les actions futures. La collaboration entre le Centre de santé Innulitsivik, le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava et la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik s'est poursuivie pour la future mise en place d'un comité aviseur régional en sécurisation culturelle. Issu de la volonté des trois organisations d'avoir une instance composée d'Inuit, celui-ci aura le mandat d'émettre des recommandations en sécurisation culturelle, que ce soit sur des projets en cours ou selon sa propre initiative.

Le comité régional en sécurisation culturelle, réunissant les trois organisations, poursuit ses travaux pour assurer une concertation entre les acteurs responsables des dossiers à l'échelle du Nunavik.

La Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik a contribué, entre autre, au développement d'une politique-cadre régionale en sécurisation culturelle, en partenariat avec le RUISSS McGill. Au point de vue provincial, de nombreuses collaborations ont eu lieu, notamment pour l'écriture du Règlement sur le fonctionnement du Comité provincial en sécurisation culturelle, participation au Projet FORCE du CHU de Québec pour les évacuations aéromédicales et pour l'adaptation du régime provincial du traitement des plaintes. De nombreuses collaborations sont en place afin de soutenir divers projets ponctuels visant la santé et le mieux-être des Nunavimmiut. La direction des ressources humaines, en collaboration avec leurs vis-à-vis au niveau régional, poursuit également des travaux au niveau provincial pour l'amélioration des conditions de travail des employés Inuit.

Initiatives au Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Des évaluations et ajustements ont été réalisés dans divers milieux de vie afin d'améliorer la sécurisation culturelle au quotidien. Un projet pilote visant la création d'outils alignés sur le modèle IQI a été lancé, avec un déploiement prévu au sein des services.

La Direction de la Protection de la Jeunesse travaille présentement avec Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga pour assurer des services culturellement sécuritaires. Tasiurgiit utilise aussi le modèle Inunnguiniq sur le développement des enfants. De plus, la Direction des ressources humaines a présenté un modèle d'embauche pour les Inuits davantage adapté aux réalités culturelles du Nunavik.

Initiatives au Centre de santé Inuulitsivik

En plus d'une participation active au comité régional sur la sécurisation culturelle, en collaboration avec les autres organisations du territoire, une contribution est apportée à l'élaboration d'une politique-cadre régionale en sécurisation culturelle, alignée sur les besoins du Nunavik. Un développement d'une formation continue adaptée à la réalité du Nunavik, en partenariat avec l'Université McGill a également été réalisé.

En mars 2025, la mise en place d'un nouveau comité de sécurisation, avec l'objectif de favoriser l'intégration des pratiques de sécurisation culturelle dans les soins et services offerts au sein de l'établissement. Ce comité, composé de cinq employés inuits et de cinq employés allochtones, s'inscrit dans les orientations du CSI en matière de respect, d'inclusion et de valorisation des savoirs et valeurs culturelles inuites dans la prestation des soins.

Création d'un poste d'agent de programmation, de planification et de recherche mandaté pour assurer le déploiement du plan d'action sur la sécurisation culturelle au CSI. Ce poste est exclusif à la communauté inuite.

Collaboration avec le service Nunavingmi Ilagiit Papatauvinga ainsi que les équipes en protection de la jeunesse afin d'assurer que les pratiques sont sécuritaires et sécurisantes pour les enfants et leurs familles.

Synthèse des défis pour l'adoption d'une approche en sécurisation culturelle

Cette section présente les principaux défis identifiés pour l'adoption d'une approche en sécurisation culturelle. Les trois organisations sont confrontées à divers défis communs, tel que le taux de roulement élevé du personnel, le manque d'outils et de formations adaptées au contexte du Nunavik et le financement insuffisant pour les initiatives de sécurisation culturelle.

Défis identifiés à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

- Les règles d'embauche du réseau ne reconnaissent pas adéquatement les compétences culturelles inuit, limitant l'accès à des postes basées sur ces expertises.
- La majorité des systèmes informatiques (ICLSC, SISS, etc.) sont disponibles uniquement en français, ce qui complique leur utilisation pour les employés anglophones. Cela affecte également la qualité des données, autant sur le fait de pouvoir les recueillir que sur la possibilité d'en uniformiser la complétion.
- Au niveau provincial, les rencontres tenues sur Teams sans traduction simultanée nuisent à la pleine participation des acteurs du Nunavik.
- La documentation provinciale est souvent non adaptée culturellement et rarement disponible en anglais.
- Aucun financement prévu en sécurisation culturelle à partir de 2025, toutes sources confondues.
- Les formations ENA ne sont pas adaptées au contexte du Nunavik et sont peu disponibles en anglais.
- Certaines obligations légales (ex. maltraitance, LPJ) sont difficilement applicables dans le contexte et à la réalité du Nunavik
- Difficulté d'arrimer les attentes ministérielles, notamment en matière d'indicateurs, avec la réalité particulière du Nunavik.
- Le taux de roulement élevé du personnel entraîne une nécessité de formation en continue, avec des formations peu adaptées au niveau provincial.

Défis identifiés au Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

- Besoin de former continuellement de nouveaux employés en raison d'un taux de roulement élevé, dans un contexte où les formations disponibles sont générales, peu adaptées au Nunavik et rarement offertes en anglais.
- Difficulté à assurer la formation de la main-d'œuvre indépendante, qui ne fait pas partie du personnel régulier.
- Absence de financement dédié pour soutenir les actions de sécurisation culturelle et limiter les retards dans le déploiement des mesures.
- Besoin d'outils concrets pour guider les équipes dans l'application quotidienne de la sécurisation culturelle.
- Taux de roulement important, affectant la continuité et la stabilité des initiatives.
- Enjeux liés à l'embauche et la formation du personnel inuit, essentiels pour renforcer l'ancrage culturel des services, mais difficiles à maintenir de façon durable.
- Difficulté d'arrimer les attentes ministérielles, notamment en matière d'indicateurs, avec la réalité particulière du Nunavik.

Défis identifiés au Centre de santé Inuulitsivik

- Besoin de former continuellement de nouveaux employés en raison d'un taux de roulement élevé, dans un contexte où les formations disponibles sont générales, peu adaptées au Nunavik et rarement offertes en anglais.
- Difficulté à assurer la formation de la main-d'œuvre indépendante, qui ne fait pas partie du personnel régulier.
- Absence de financement dédié pour soutenir les actions de sécurisation culturelle et limiter les retards dans le déploiement des mesures.
- Nécessité de clarifier les rôles et responsabilités entre les paliers régional et local afin d'assurer une mise en œuvre cohérente.
- Manque d'un cadre structurant (plan d'action, outils opérationnels, porteur de dossier), ce qui freine l'ancrage durable de la sécurisation culturelle dans les pratiques.
- Difficulté d'arrimer les attentes ministérielles, notamment en matière d'indicateurs, avec la réalité particulière du Nunavik.

Conclusion

Les travaux réalisés démontrent l'engagement commun des trois organisations à mettre en place des mesures structurantes favorisant des milieux de services et de travail respectueux, sécuritaires et culturellement sécurisants. La sécurisation culturelle s'est imposée comme un principe transversal guidant les actions déployées, tant en soutien aux usagers qu'à l'égard des employés.

Les initiatives mises en œuvre contribuent à la prévention des situations pouvant compromettre la dignité, le bien-être et le sentiment de sécurité, tout en renforçant les pratiques organisationnelles et les collaborations interorganisationnelles.