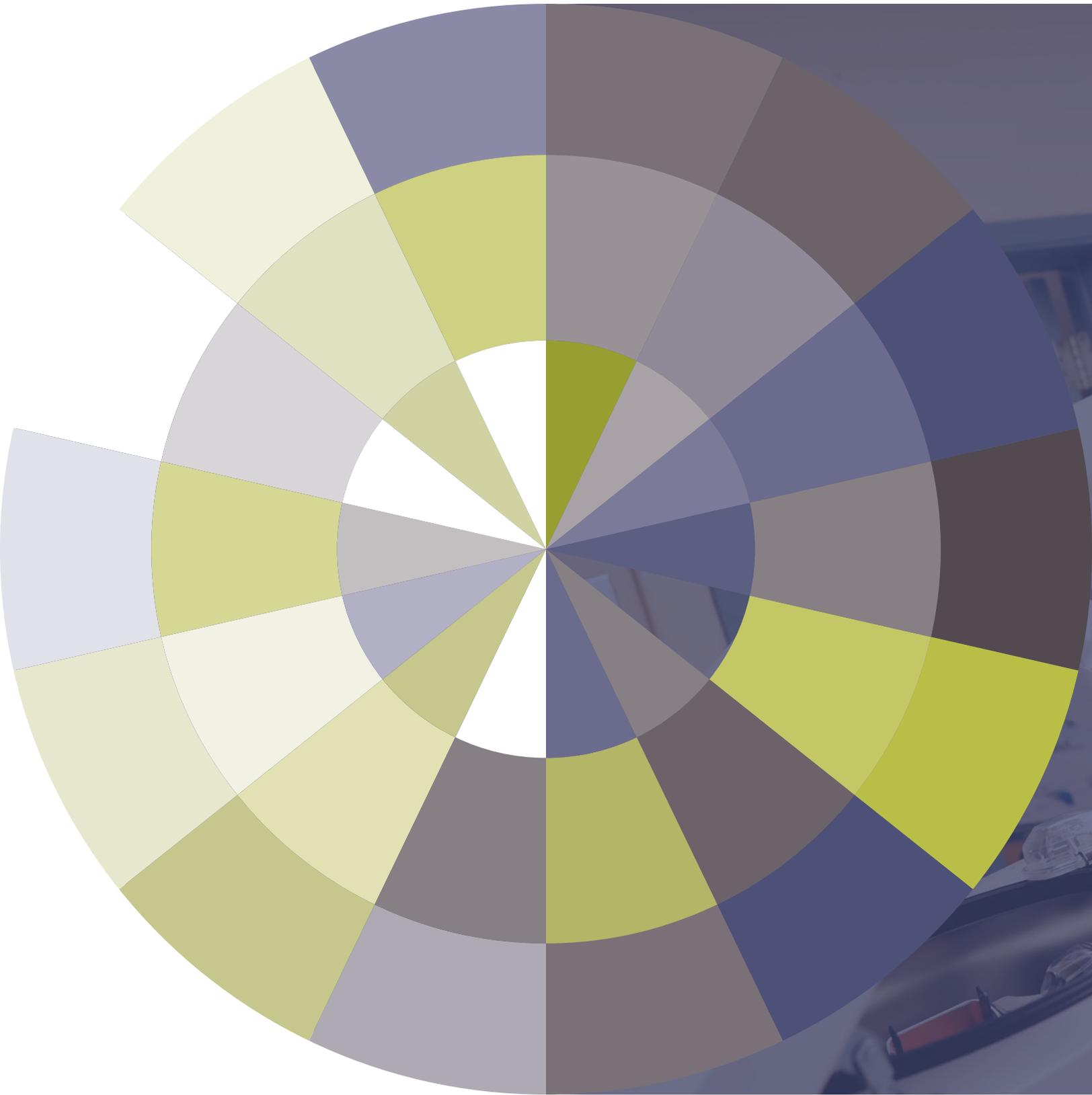


Soins de santé innovants,
communautés actives
RAPPORT ANNUEL 2023 | 2024





A man with glasses and a beard, wearing a white lab coat, is smiling and looking towards the camera. He is in a laboratory setting, with various pieces of equipment and a clock visible in the background. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente-directrice générale . . . 4

Message du président . . . 5

Raison d'être et valeurs . . . 6

Aperçu du Réseau . . . 7

Territoire du Réseau . . . 8

Profil du Réseau . . . 9

Profil des ressources humaines . . . 10

Conseil d'administration, fiduciaire
et équipe de leadership . . . 11

Performance du Réseau . . . 12

Planification stratégique apprenante en continu
et programmes clientèles apprenants . . . 13

Faits saillants et réalisations en 2023-2024 . . . 14

Bilan de la mission universitaire
– Recherche et formation . . . 21

Volume d'activités . . . 22

Salaires annuels versés aux membres
de l'équipe de leadership . . . 23

Sommaire financier . . . 24

Message de la présidente-directrice générale

C'est avec grande satisfaction que je vous présente le rapport annuel 2023-2024 du Réseau de santé Vitalité, offrant un aperçu détaillé de l'année écoulée et soulignant les réalisations importantes de notre organisation et de nos précieux travailleurs de la santé.

L'année précédente a été déterminante pour consolider nos grandes orientations, à savoir l'expérience patient, l'expérience employé et le rapprochement avec nos communautés, tandis que cette année a été marquée par des avancées significatives en lien avec nos priorités stratégiques, soit l'amélioration de l'accès aux soins primaires et l'optimisation du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux.

Parmi les faits saillants de l'année, soulignons le déploiement réussi du modèle des équipes locales de santé familiale. Ce modèle novateur, centré sur le patient, favorise un accès plus rapide et plus élargi aux soins primaires en privilégiant une approche d'équipes multidisciplinaires plutôt qu'une prise en charge individuelle par un médecin.

Par ailleurs, nous poursuivons sur la voie de notre planification stratégique apprenante en continu et de notre gestion stratégique proactive, axées sur des projets d'amélioration, pour répondre aux besoins recensés sur le terrain. Cette approche rigoureuse mobilise nos équipes dans la recherche et la mise en œuvre de solutions concrètes. Leurs contributions ont permis d'apporter de nombreuses améliorations, notamment dans la gestion du cheminement des patients et la réduction des listes d'attente en chirurgie, ainsi que dans d'autres processus opérationnels cruciaux pour une prestation optimale des soins.

Dans un souci de transparence, un bulletin de performance en matière d'amélioration continue peut être consulté sur notre site Web. De plus, des rapports trimestriels sont publiés pour permettre à la collectivité de suivre nos progrès.

En conclusion, je tiens à saluer l'engagement sans faille de nos travailleurs de la santé. Je remercie également nos partenaires, nos communautés, nos patients et leurs familles pour leur soutien constant dans la réalisation de la raison d'être du Réseau de santé Vitalité, qui est de veiller à la santé de nos patients et de nos communautés, aujourd'hui et demain.

Bonne lecture!



Dre France Desrosiers, présidente-directrice générale





Message du président

La publication de ce rapport annuel marque un jalon significatif pour notre conseil d'administration qui, en juillet 2023, assurait la prise en charge de la gouvernance du Réseau de santé Vitalité.

Pour les membres du conseil, cette année a été riche en enseignements et en découvertes, marquée avant tout par des observations majeures par rapport à notre système de santé. Tout d'abord, nous avons pris conscience de la force du Réseau de santé Vitalité, incarnée par sa vision, ses priorités stratégiques et une approche robuste dans la réalisation de ses objectifs.

Un deuxième constat a porté sur l'état critique du système de santé. Face au vieillissement démographique, qui entraîne une augmentation continue des besoins, et à la pénurie de travailleurs de la santé, le Réseau a dû faire des choix difficiles, que nous avons soutenus, pour maintenir un niveau de qualité et de sécurité des soins.

Heureusement, nous avons observé un renversement des tendances en matière de recrutement, avec un nombre nettement plus élevé de nouvelles embauches par rapport aux départs.

Je salue la ténacité des équipes du Réseau, qui sont restées mobilisées pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement tant à l'échelle locale qu'internationale, ainsi que des initiatives de rétention en vue d'assurer la stabilité du personnel en place.

Je loue également l'esprit visionnaire du Réseau qui s'appuie non seulement sur ses ressources humaines pour relever les défis croissants, mais également sur une vision renouvelée de la prestation des soins et des services pour mieux répondre aux besoins actuels et futurs.

Je tiens aussi à souligner les partenariats qui se développent entre le Réseau et ses communautés, que ce soit par le biais des communautés apprenantes, des échanges avec les élus locaux ou des collaborations avec des groupes d'intérêt. Le partage d'une vision, d'objectifs communs et de projets assure un avenir prometteur pour notre système de santé.

Enfin, un grand merci aux membres du public pour leur intérêt manifeste à l'égard des travaux du conseil d'administration et des enjeux du Réseau de santé Vitalité.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Soucy'.

Thomas Soucy, président du Conseil d'administration

Raison d'être et valeurs

Face à une population vieillissante ayant besoin de plus de services et de soins de santé et à une pénurie de ressources professionnelles capables de les offrir, le Réseau a réaffirmé son engagement envers l'excellence des soins et des services.

En 2023-2024, nous avons intégré cette raison d'être au cœur de nos établissements et auprès de notre personnel, reconnaissant ainsi l'importance capitale de mobiliser nos équipes et de collaborer avec les patients, les partenaires et les communautés pour améliorer continuellement notre système de santé.

À la suite de nombreuses consultations avec nos équipes et nos communautés, le nouvel énoncé de notre raison d'être et nos valeurs se sont dessinés comme un plan d'action commun et mobilisateur. Ces principes guident nos initiatives au quotidien, inspirant confiance et suscitant l'espoir chez nos équipes, nos concitoyens et nos communautés quant à l'avenir des soins et des services de santé.

Raison d'être

Veiller à la santé de nos patients et de nos communautés, aujourd'hui et demain.

Grâce à une approche apprenante et collaborative, nous veillons à la santé de nos communautés et aux meilleurs soins de nos patients. Nous sommes un réseau innovant et tourné vers l'avenir, où la voix de chacun compte, où les patients et les familles demeurent la priorité.

Valeurs

Sécurité et respect avant tout

Nous traitons nos collègues, les membres de nos communautés, nos patients et leurs familles avec respect, dignité, sensibilité et compassion. Nous offrons un environnement de travail et de soins bienveillant, sécuritaire et respectueux des différences.

Humilité et curiosité au cœur d'une culture apprenante

Nous sommes ouverts d'esprit, humbles et curieux face aux défis et aux revers, ce qui favorise l'apprentissage et la croissance. La créativité, le dynamisme et l'esprit innovant de tous appuient l'amélioration continue de nos soins et de nos services.

Intégrité et responsabilité dans toutes nos actions

Nous offrons et nous dispensons des soins et des services répondant aux normes de qualité les plus élevées. Nous nous conduisons de manière éthique, honnête et responsable, et nous tenons nos promesses et nos engagements.

Collaboration et entraide favorisant la synergie

Nous recherchons et valorisons les idées et les contributions de tous dans l'atteinte d'objectifs communs. L'entraide et la synergie au sein des équipes nourrissent le sentiment d'appartenance et le renforcement de l'autonomie des personnes et des équipes.

Aperçu du Réseau

Œuvrant dans tout le nord et le sud-est du Nouveau-Brunswick, le Réseau santé de Vitalité est unique en Atlantique étant donné son identité francophone. Il offre des soins et des services de santé dans la langue officielle de choix du patient dans près de **60 points de service** répartis dans quatre zones géographiques. Ces zones sont désignées comme suit : la zone Beauséjour (région sanitaire 1), la zone Nord-Ouest (région sanitaire 4), la zone Restigouche (région sanitaire 5) et la zone Acadie-Bathurst (région sanitaire 6).

Disposant d'un budget de **845,6 millions de dollars** (excluant l'Assurance-maladie), le Réseau sert une population de **253 063 personnes**. Les services sont assurés par une équipe dévouée et engagée comprenant **8 269 employés** à temps plein et à temps partiel, **589 médecins** et près de **572 bénévoles**.

Dix fondations soutiennent le Réseau, et leur contribution permet de financer plusieurs initiatives et projets pour nos patients.

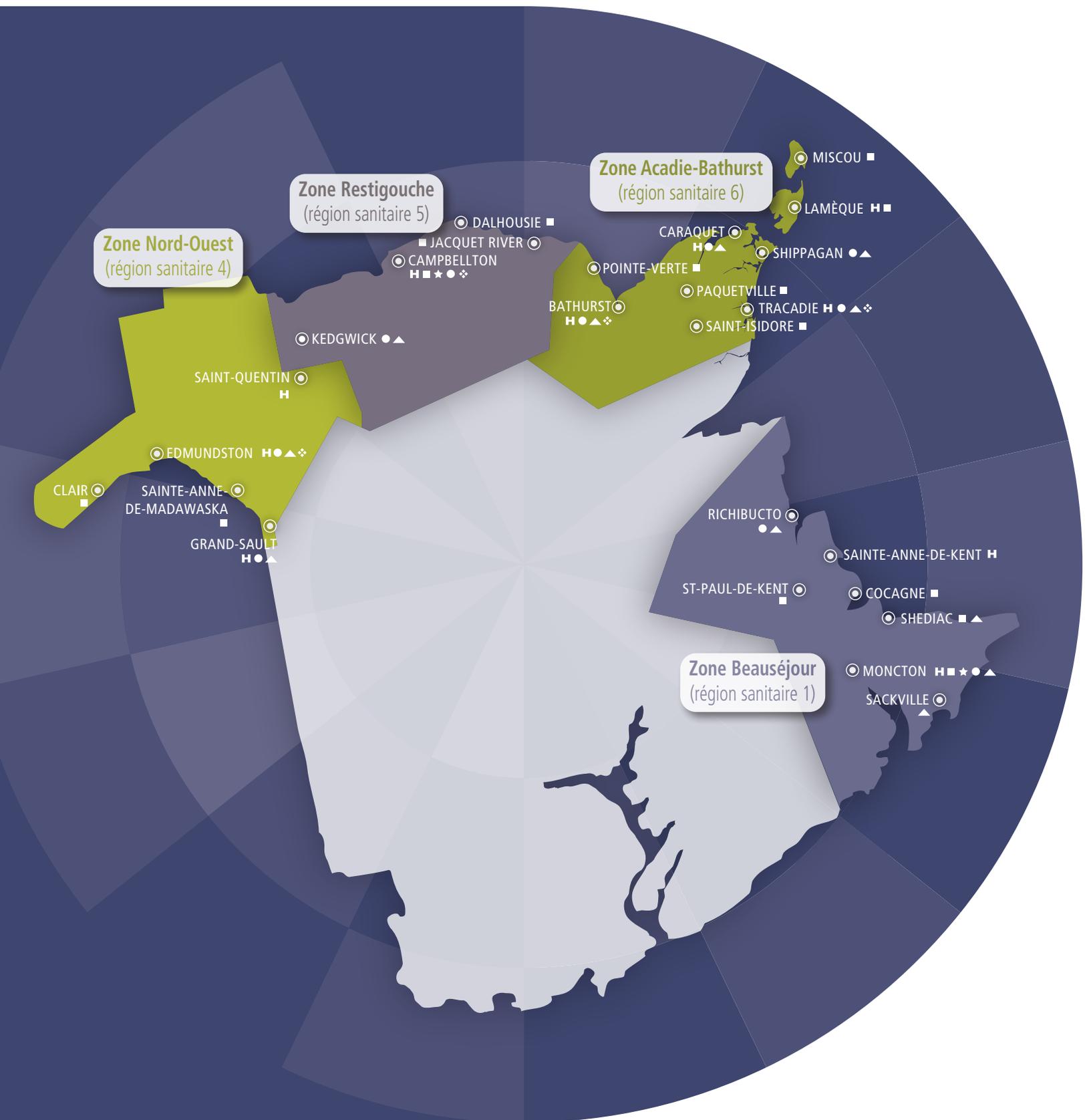
Les liens étroits et privilégiés qui unissent les fondations à nos établissements et nos programmes favorisent l'amélioration de la santé et le mieux-être de notre population.

La gamme de services du Réseau comprend les soins aigus hospitaliers, les cliniques et les centres de santé communautaires, les soins à domicile, la santé publique, les soins en santé mentale et en traitement des dépendances, les soins de longue durée aux anciens combattants, la formation et la recherche, les services de soins ambulatoires et les services offerts dans les communautés par nos médecins. Le Réseau participe également à l'offre d'une gamme de services de santé aux différentes communautés des Premières Nations du Nouveau-Brunswick.

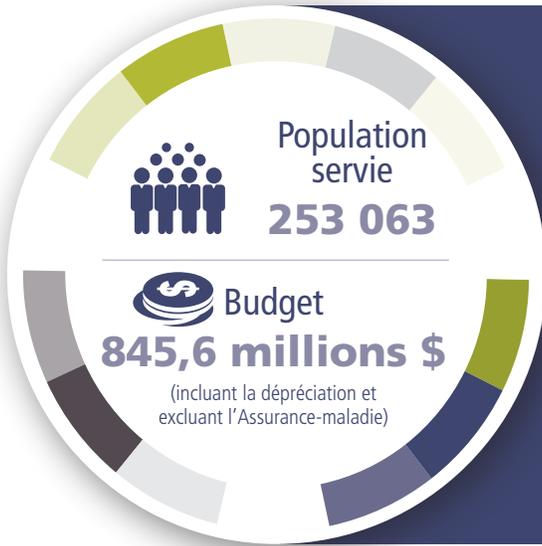
Le Réseau assure le leadership de certains programmes provinciaux en santé, tels que le programme SANE (infirmières examinatrices des cas d'agression sexuelle), le programme de suivi des porteurs d'implants cochléaires du Nouveau-Brunswick, le programme provincial de PCU (phénylcétonurie), le Centre d'excellence en TSAF (trouble du spectre de l'alcoolisation fœtale) du Nouveau-Brunswick, le programme provincial de génétique, le programme provincial de chirurgie bariatrique, le programme provincial de gynéco-oncologie, le laboratoire de la Santé publique du N.-B. et le programme provincial de psychiatrie légale.

La direction du Réseau est assurée par l'équipe de leadership, formée de la présidente-directrice générale et des vice-présidences. L'équipe de leadership élargie, comprenant les membres de l'équipe de leadership et des membres invités, tient des rencontres d'exécution stratégique deux fois par trimestre (aux six semaines) afin de faire le point sur les divers projets d'amélioration, d'identifier les défis et les enjeux, et d'ajuster, au besoin, la planification stratégique apprenante en continu afin d'obtenir les meilleurs résultats.

Territoire du Réseau



Profil du Réseau



Fondations (10)

Fondation Les Amis de l'Hôpital de Tracadie Inc.
Fondation de l'Hôpital régional Chaleur Inc.
La Fondation de l'Hôpital de Lamèque Inc.
Fondation Hôpital de l'Enfant-Jésus Inc.
Les Ami.e.s de l'Hôpital Stella-Maris-de-Kent
Fondation CHU Dumont
Fondation de l'Hôpital régional d'Edmundston
La Fondation des Amis de l'Hôpital général de Grand-Sault
Fondation Dr Romaric Boulay
Fondation des amis de la santé (Campbellton)

H Établissements hospitaliers (11)

Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont
Hôpital Régional de Campbellton
Hôpital régional Chaleur
Hôpital régional d'Edmundston
Centre Hospitalier Restigouche
Hôpital de l'Enfant-Jésus RHSJ†
Hôpital de Tracadie
Hôpital et Centre de santé communautaire de Lamèque
Hôpital Stella-Maris-de-Kent
Hôpital général de Grand-Sault
Hôtel-Dieu Saint-Joseph de Saint-Quentin

★ Unité/Centre – Anciens combattants (2)

Unité des anciens combattants - Hôpital Régional de Campbellton
Centre de santé des anciens combattants (Moncton)

● Centres de santé mentale communautaires (10 + 2 points de service)

Bathurst	Kedgwick
Campbellton (point de service à Dalhousie)	Moncton
Caraquet	Richibucto (point de service à Shediac)
Edmundston	Shippagan
Grand-Sault	Tracadie

■ Centres de santé communautaires (3), centres de santé (7) et cliniques (4)

Centre de santé communautaire de Saint-Isidore
Hôpital et Centre de santé communautaire de Lamèque
Centre de santé communautaire St-Joseph (Dalhousie)
Centre de santé Chaleur (Pointe-Verte)
Centre de santé de Miscou
Centre de santé de Paquetville
Centre de santé du Grand Moncton
Centre médical régional de Shediac
Centre de santé Dr-Chanel-Dupuis (Sainte-Anne-de-Madawaska)
Centre de santé de Jacquet River
Clinique de santé de Cocagne
Clinique satellite de Saint-Paul-de-Kent
Clinique médicale du Haut-Madawaska
Clinique médicale E.L. Murray (Campbellton)

▲ Santé publique – Bureaux principaux (11 + 3 points de service)

Bathurst	Moncton
Campbellton (points de service à Dalhousie et Jacquet River)	(point de service à Sackville)
Caraquet	Richibucto
Edmundston	Shediac
Grand-Sault	Shippagan
Kedgwick	Tracadie

❖ Services de traitement des dépendances (4)

Bathurst	Edmundston
Tracadie	Campbellton

Profil des ressources humaines



Nombre total
d'employés

8269



Femmes **81,1 %**



Hommes **18,8 %**



Autres **0,2 %**



Âge moyen du personnel
42 ans



Nombre
de médecins
589

Médecins de famille
et d'urgence **319**

Médecins actifs
et associés **270**



Équivalents
temps plein (ETP)
8269

Temps plein
5638

Temps partiel*
2631

*Pour les besoins du rapport annuel,
la catégorie temps partiel inclut les
employés occasionnels et les
employés temporaires.

Conseil d'administration, fiduciaire et équipe de leadership

Membres du Conseil d'administration (en poste depuis le 30 juin 2023)

ZONE NORD-OUEST
Thomas Soucy, président

ZONE RESTIGOUCHE
Julie Cyr

ZONE BEAUSÉJOUR
Réjean Després
Jacques Doucet

ZONE ACADIE-BATHURST
Yves Francoeur
Johanne Thériault Paulin
Claire Savoie

Membres d'office

Dre France Desrosiers, présidente-directrice générale et secrétaire du conseil d'administration

Annie Carré, présidente du Comité professionnel consultatif

Dr Éric Levasseur, président du Comité médical consultatif

Fiduciaire

(en poste du 15 juillet 2022 au 30 juin 2023)

Gérald Richard

Membres de l'équipe de leadership (au 31 mars 2024)

Dre France Desrosiers, présidente-directrice générale

Patrick Parent, président-directeur général adjoint – exécution stratégique et vice-président principal – programmes clientèles et services professionnels

Brigitte Sonier-Ferguson, vice-présidente principale – performance, mission universitaire et stratégies

Sharon Smyth Okana, vice-présidente principale – programmes clientèles et soins infirmiers

Dre Natalie Banville, vice-présidente principale – programmes clientèles, services intrahospitaliers et affaires médicales

Yves Goudreau, vice-président principal – logistique et cheminement des patients

Ghislaine Arsenault, vice-présidente – communications et engagement

Frédéric Finn, vice-président – expérience employé

Pierre Michaud, chef de la gestion des risques

Allison White, directrice principale des soins infirmiers



La photo nous fait voir, de gauche à droite, Patrick Parent, Sharon Smyth Okana, Allison White, Yves Goudreau, Dre France Desrosiers, Dre Natalie Banville, Ghislaine Arsenault, Brigitte Sonier-Ferguson, Pierre Michaud et Frédéric Finn

Performance du Réseau

Le Réseau de santé Vitalité a poursuivi l'exécution des initiatives ou projets prioritaires qui découlent de sa planification stratégique apprenante en continu. Depuis le 1^{er} avril 2023, le Réseau a déployé 56 projets, dont 23 projets d'envergure régionale qui se poursuivent dans la prochaine année, avec des séquences de déploiement régional étalées sur plusieurs trimestres. Des 33 projets lancés qui devaient se terminer dans la dernière année, 64 % sont terminés ou en phase contrôle.

Grâce aux efforts soutenus des équipes, des améliorations tangibles sont observées dans plusieurs secteurs. Les solutions sont réalistes et durables parce qu'elles viennent de personnes qui vivent la réalité du terrain, quotidiennement. Remercions les équipes qui sont à pied d'œuvre pour contribuer aux efforts d'amélioration. Il s'agit d'un travail rigoureux et exigeant, mais qui porte ses fruits.

Distribution des projets par orientation



Bulletin de performance

Dans un esprit de transparence et d'imputabilité, le Réseau publie, sur une base trimestrielle, des rapports destinés à la communauté sur l'état de ses progrès et de ses efforts de transformation.

Chaque publication est accompagnée d'un bulletin de performance qui présente un aperçu du rendement du Réseau, ainsi que les résultats détaillés par zone ou par établissement en matière de santé, d'expérience employé, d'expérience patient et famille et d'excellence organisationnelle. Pour chaque indicateur clé, le bulletin indique la référence (données nationales ou internationales pour les mêmes indicateurs), la cible pour le trimestre en cours, les résultats au terme du trimestre et la tendance depuis les trimestres précédents.

Section	Indicateur	Reference	Cible	Résultats	Tendance
1.0 Résultats santé	1.1 Conditions optimales aux soins ambulatoires (hospitalisations par 100 000 de personnes)	240	240	210	○
	1.2 Pourcentage des chirurgies hanches et genoux effectuées en dedans de 182 jours	85.0%	85.0%	81.4%	—
	1.3 Pourcentage de chirurgie genoux en tranches en attente > 365 jours	0%	0%	1.6%	+
	1.4 Taux de réadmission hospitalière globale	9.4	8.5	7.7	+
	1.5 Variance des dépenses réelles sur le budget d'opération	Non disponible	+/- 1%	-1.8%	○
2.0 Expérience patient et famille	2.1 Pourcentage de visites à l'urgence de réseaux 4 et 5 régulières en raison d'une maladie mensuelle	31.0%	31.0%	31.7%	○
	2.2 Taux d'hospitalisations répétées en raison d'une maladie mensuelle	7.8%	7.8%	7.1%	○
	2.3 Pourcentage de patients NSA dans les soins aigus	16.7%	16.7%	27.1%	○
	2.4 Pourcentage de patients qui visitent l'urgence après un pourcentage de soins de santé primaires	93.9%	93.9%	79.2%	+
	2.5 Mesure d'accès aux soins de santé primaires (en développement)	À venir	À venir	À venir	À venir
3.0 Expérience employé	3.1 Taux de recrutement	10.0%	10.0%	3.8%	+
	3.2 Nombre de jours de maladie payés moyens par employé	10	10	14.9	—
	3.3 Taux d'accidents du travail avec perte de temps	2.0	4.1	3.2	○
	3.4 Pourcentage de postes vacants	7.1%	7.1%	9.0%	+
	3.5 Taux de rotation des postes	7.1%	7.1%	9.0%	+
4.0 Excellence organisationnelle	4.1 Ratio durée de séjour réelle versus prévu de ICIS	0.96	0.96	1.06	○
	4.2 Pourcentage de chirurgies en attente > 365 jours	0%	0%	3.8%	—
	4.3 Taux de réadmission hospitalière globale	9.4	8.5	7.7	+
	4.4 Taux d'amélioration	Non disponible	+/- 1%	-1.8%	○
	4.5 Variance des dépenses réelles sur le budget d'opération	Non disponible	+/- 1%	-1.8%	○

Planification stratégique apprenante en continu et programmes clientèles apprenants

Le Réseau de santé Vitalité a adopté un modèle de planification stratégique apprenante en continu. Cette approche systémique et dynamique permet aux organisations de définir et d'adapter leurs priorités en fonction des changements et des défis émergents, comme le vieillissement démographique et la pénurie de main-d'œuvre, par exemple.

Cette méthode va au-delà d'une planification traditionnelle en intégrant un processus d'apprentissage continu qui vise à améliorer constamment les services en tenant compte de l'environnement changeant, en mesurant nos progrès en continu, en revoyant nos priorités régulièrement et en ajustant le tir, au besoin. Cela repose notamment sur l'intégration de patients partenaires, la reconnaissance de l'importance de la recherche et de la formation, la volonté d'apprendre des erreurs et de rehausser les normes et la responsabilisation des parties prenantes.

Durant la dernière année, le Réseau a revu son mode de fonctionnement en définissant neuf programmes clientèles apprenants qui assurent la prise en charge de clientèles précises : chirurgie, urgence, soins intensifs et médecine interne, néphrologie, oncologie, santé des aînés, santé mentale et traitement des dépendances, soins de santé primaires et approche palliative ainsi que le programme mère-enfant-jeune.

Ces neuf programmes clientèles apprenants sont soutenus par des secteurs transversaux cliniques (services professionnels, soins infirmiers, services médicaux, services diagnostiques, services de pharmacie, etc.) ainsi que des secteurs catalyseurs (secteurs de la performance, de la mission universitaire, de la qualité et sécurité des patients, des technologies de l'information, des ressources humaines, des communications, des finances, etc.) pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs et d'offrir de meilleurs soins et services adaptés à la population qu'ils servent.

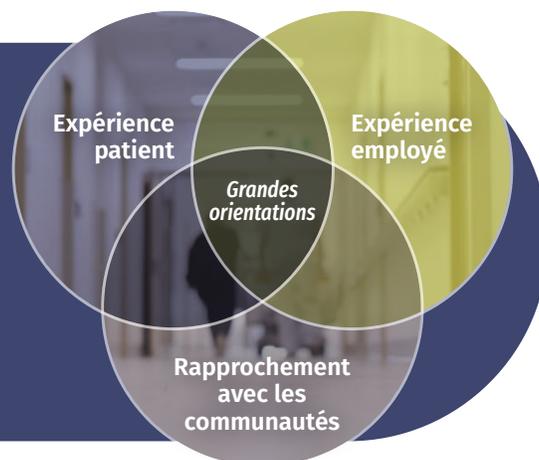
Chaque programme a établi une feuille de route sur quatre ans et entreprend des projets d'amélioration selon des cycles de 90 jours. Différents outils sont mis à la disposition des programmes et secteurs, notamment des bulletins de performance, des projections et modélisations des besoins futurs, des évaluations des risques, des évaluations des besoins des communautés en matière de santé et des recherches sur les innovations et tendances en santé.

Ces outils aident le Réseau à planifier ses activités en se projetant dans l'avenir tout en demeurant agile dans l'établissement de ses priorités, et lui offrent une meilleure compréhension des besoins des populations qu'il sert, de la réalité vécue par les équipes sur le terrain, et de la performance organisationnelle et sectorielle.



Faits saillants et réalisations en 2023-2024

Tout au long de 2023-2024, le Réseau a continué à concentrer ses actions autour de ses deux priorités stratégiques, c'est-à-dire l'accès aux soins de santé primaires et le cheminement des patients, et de trois grandes orientations, à savoir l'expérience patient, l'expérience employé et le rapprochement avec les communautés. Au cours de l'année, l'organisation a mené diverses initiatives et réalisations, qui ont mis en évidence l'expertise et l'implication remarquables des travailleurs et travailleuses de la santé. En voici quelques exemples :



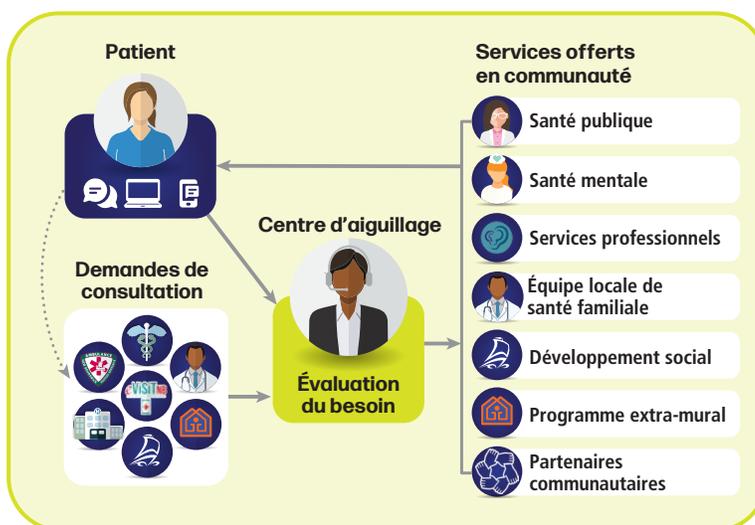
Soins de santé primaires, approche palliative et soins de fin de vie intégrés

Des équipes locales de santé familiale au service de leurs communautés

L'exercice 2023-2024 a été marqué par le développement rapide d'un nouveau modèle de soins basé sur la formation d'équipes locales de santé familiale.

Ce modèle repose sur la prise en charge de chaque patient par une équipe composée de différents intervenants plutôt que par un médecin seul.

Ces équipes peuvent être composées de médecins, d'infirmières et de travailleurs des services professionnels (psychologie, travail social, physiothérapie, ergothérapie, orthophonie, audiologie, nutrition). Certains soins effectués par les médecins peuvent être délégués à d'autres professionnels de la santé en fonction des besoins. Chaque équipe est liée à son propre centre d'aiguillage chargé de guider rapidement le patient vers le bon fournisseur de services.



Après des mois de consultations sur le terrain, les premières équipes formées sont déjà en mesure de prendre en charge un plus grand nombre de patients tout en réduisant le délai nécessaire à l'obtention d'un rendez-vous. Le premier centre d'aiguillage a été mis sur pied dans la région d'Edmundston.

Au cours de la prochaine année, le Réseau s'activera à instaurer ce modèle dans toutes les régions qu'il sert et à intégrer les services professionnels pour créer un système connecté. Au total, 25 équipes locales sont mobilisées et participent à la mise en œuvre du modèle. En renforçant la collaboration entre les fournisseurs de soins, l'intégration des services et le suivi des patients, cette nouvelle approche facilitera et élargira l'accès aux soins et soulagera la pression exercée sur les hôpitaux.

Chirurgie

Création d'une unité de court séjour chirurgical à l'Hôpital régional Chaleur

Une unité de court séjour chirurgical de 8 lits a été créée à l'Hôpital régional Chaleur. En restreignant la durée du séjour après une chirurgie à 24 à 36 heures, nous avons pu limiter le nombre d'admissions et réduire le volume de transferts aux unités de soins, ce qui a permis de compenser le manque de lits disponibles dans l'établissement. La priorisation de la patientèle est plus efficace et un plus grand nombre de certains types de chirurgies peuvent être effectuées. Enfin, cette approche contribue à stabiliser et, dans certains cas, à réduire les délais d'attente.



Des chirurgies ORL désormais pratiquées à l'Hôpital régional d'Edmundston

Le Réseau a étendu l'accès à certaines chirurgies oto-rhino-laryngologiques à l'Hôpital régional d'Edmundston.

Cette mesure a été rendue possible grâce au projet d'optimisation du bloc opératoire mis en œuvre en mars 2023 afin de maximiser l'efficacité et l'utilisation des ressources.

Une troisième salle d'opération est désormais ouverte. Le temps d'attente et le taux d'annulation de chirurgies ont tous deux chuté. Ces gains ont permis d'augmenter le nombre de chirurgies effectuées par année et de libérer du temps opératoire pour de nouvelles spécialités.

Services d'urgence

Nouvelles pratiques dans les services d'urgence

Des projets d'amélioration ont été menés dans les services d'urgence du CHU Dr-Georges-L.-Dumont et de l'Hôpital Régional de Campbellton pour optimiser leur fonctionnement et réduire le temps d'attente.

À Moncton, des coordonnateurs du cheminement des patients contribuent désormais à accélérer les tests diagnostiques et à prévenir les débordements. Le matériel et les espaces ont été réorganisés et des outils de gestion visuels ont été créés pour plus d'efficacité. Des préposés aux soins ont été ajoutés aux équipes pour surveiller l'état de santé des patients présents dans la salle d'attente et veiller à leur bien-être jusqu'à leur rencontre avec le médecin.

À Campbellton, certains cas sont désormais évalués par un physiothérapeute afin d'alléger la charge de travail des médecins. Le perfectionnement du mode de communication interne a contribué à diminuer les interruptions et à améliorer la transmission de l'information au sein de l'équipe. Des gains de temps ont pu être obtenus grâce à la communication instantanée des résultats d'examen d'imagerie médicale. Le processus de vérification du dossier de prescription des patients admis et en observation a été revu pour éliminer les tâches superflues.



Néphrologie

Équipe renforcée pour les soins en hémodialyse

Au cours de l'été 2023, le Réseau a créé une formation de préposés aux soins spécialisés en hémodialyse pour la zone Beauséjour. Les apprenants ont reçu de l'enseignement d'accompagnement ainsi que de l'enseignement théorique et pratique pendant trois mois, tout en étant jumelés à une infirmière mentore.

Ces renforts ont permis de mettre en œuvre un nouveau modèle de soins collaboratifs destiné à répondre à une demande grandissante et à une pénurie de personnel. Ce modèle, qui implique une redistribution des tâches et la formation d'équipes collaboratives, contribue à optimiser les services offerts à la patientèle, tout en allégeant la charge de travail des infirmières immatriculées.



Oncologie

Ouverture de la clinique d'oncologie de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus RHSJ†

En partenariat avec la Fondation Hôpital de l'Enfant-Jésus, le Réseau a procédé à l'inauguration officielle des locaux rénovés et mis à niveau de la clinique. Ces travaux, qui ont totalisé 1 962 000 \$, permettent d'offrir des soins plus sécuritaires, plus accessibles et plus efficaces puisque le nouveau secteur est désormais muni de systèmes d'oxygène et de nouvelles technologies pour les traitements. La clinique d'oncologie compte deux nouvelles salles d'examen, une salle d'attente et deux bureaux pour les médecins et la gestionnaire de l'unité.



30^e anniversaire du Centre d'oncologie Dr-Léon-Richard

Le Centre d'oncologie Dr-Léon-Richard a célébré trois décennies consacrées à la lutte contre le cancer au cours desquelles il s'est imposé comme un acteur majeur dans la recherche, la prévention, le dépistage, le diagnostic et le traitement de la maladie.

Programme d'intervenants pivots en oncologie

Une équipe de personnel infirmier en oncologie, qui sert les quatre zones, a été formée. Ces intervenants pivots ont pour mission de soutenir et de guider les patients touchés par le cancer et leurs familles.

Leur rôle consiste non seulement à fournir aux patients des conseils pour s'orienter dans le système de soins de santé et prendre des décisions éclairées à chaque étape de leur parcours, mais aussi à accélérer le diagnostic et la prise en charge.

Santé des aînés

Ouverture d'un nouveau centre de services pour les aînés à Dieppe

La nouvelle Clinique de santé gériatrique du Réseau a commencé à accueillir ses premiers patients au 665, rue Champlain à Dieppe.

L'établissement offre un service complet d'évaluation et de réadaptation pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Il comprend plusieurs salles d'évaluation, des salles de réadaptation et des salles de formation de groupe adaptées à la clientèle de la Clinique.

L'équipe de la Clinique de santé gériatrique est constituée de médecins, d'infirmières, d'une physiothérapeute, d'un ergothérapeute, d'une orthophoniste et d'une travailleuse sociale.

Le Réseau planifie reproduire ce modèle dans les trois autres zones.



Mère-enfant-jeune

Le programme mère-enfant-jeune offre une gamme complète de soins et services destinés aux femmes enceintes ainsi qu'aux enfants, de la naissance jusqu'à la fin de l'adolescence.

L'année 2023-2024 a été marquée par une augmentation du nombre des naissances, en particulier dans la zone Beauséjour où le nombre d'accouchements a progressé de 15 % en raison de la croissance démographique enregistrée dans la province.

Selon les projections, cette tendance haussière devrait se poursuivre en 2024-2025.



Santé mentale et traitement des dépendances

Ouverture d'un nouveau centre de traitement des dépendances à Campbellton

Le Réseau a célébré l'inauguration à Campbellton du nouveau Centre Espoir et Équilibre, dont le mandat est provincial.

Grâce au Centre, le nombre de lits consacrés aux services de traitement des troubles concomitants est passé de 12 à 18, ce qui permet un accès accru pour la clientèle de toute la province. Le programme accueille une clientèle aux prises avec des troubles de consommation ou de jeu pour un séjour de 35 à 90 jours.

Le Centre Espoir et Équilibre compte également six lits pour le programme de désintoxication. Le programme, offert aux personnes souffrant d'un problème d'usage de substances, comprend un service de surveillance médicale du sevrage pendant un séjour de 7 à 10 jours.

Nouvelle salle multisensorielle au CHU Dr-Georges-L.-Dumont

La clientèle de l'unité de pédopsychiatrie du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont a dorénavant accès à une nouvelle salle multisensorielle de style Snoezelen. Les jeunes peuvent aussi profiter d'un endroit confortable et stimulant pour se détendre.

Soins intensifs et médecine interne

Mobilisation précoce pour une récupération plus rapide

Le Réseau a mis sur pied un programme de mobilisation de la clientèle hospitalisée pour accélérer la récupération et prévenir le déconditionnement des patients, et alléger la tâche du personnel infirmier. Une équipe de kinésologues accompagne les patients dans la mobilisation au moyen d'exercices.

L'objectif est de maintenir la masse musculaire et de faire progresser la mobilité, mais aussi de réduire le risque de complications. Le suivi se poursuit après le congé de l'hôpital pour favoriser le maintien de l'autonomie et prévenir la réadmission.

Le programme de mobilisation est désormais établi dans un grand nombre d'unités dans les quatre zones du Réseau. Nous constatons une diminution d'une journée de la durée moyenne de séjour chez les patients qui ont pris part à l'initiative.





EXPÉRIENCE PATIENT

Améliorer la performance de l'organisation pour mieux servir et soigner les patients

Plan d'optimisation des ressources hospitalières

En 2023-2024, les équipes de Réseau se sont mobilisées pour faire progresser l'autre grande priorité stratégique de l'organisation, soit l'optimisation du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux.

L'initiative, qui sera déployée dans tous les établissements hospitaliers, vise à s'assurer qu'un lit est disponible dès qu'un patient doit être hospitalisé en raison d'un problème aigu. Elle consiste à faciliter chaque étape du parcours de soins du patient, de la consultation à l'admission, et jusqu'au congé. L'objectif est de réduire les taux d'occupation, les durées de séjour et les temps d'attente pour les services d'urgence, d'examen et de chirurgie.

Les équipes des programmes clientèles, mais aussi des secteurs transversaux, comme les services de laboratoire, les services de pharmacie et les services professionnels, seront mises à contribution dans le déploiement d'une panoplie de stratégies et de nouveaux processus, notamment :

- La formation d'équipes de planification des congés;
- La collecte de données appuyant la gestion des activités hospitalières;
- La création d'outils de communication destinés à impliquer les familles et à mieux les informer du processus de soins, de la date prévue de congé et des démarches à entreprendre;
- L'établissement de critères d'évaluation à chaque étape du parcours de soins pour déterminer plus facilement les solutions de remplacement à l'admission hospitalière, prévoir les risques de retard et déterminer les mesures nécessaires pour le retour à la maison.



Choisir avec soin : économiser temps et ressources tout en améliorant les soins aux patients



Le Réseau de santé Vitalité réalise des économies substantielles tout en améliorant la qualité des soins médicaux grâce à sa participation active à la campagne nationale Choisir avec soin. En adoptant les normes de soins les plus élevées en matière d'investigations et de traitements et en éliminant les examens et les traitements superflus ou non indiqués, cette initiative novatrice optimise les ressources en santé au bénéfice des patients.

L'Hôpital régional d'Edmundston a été l'un des fers de lance dans ce domaine, mettant en œuvre plusieurs recommandations de la campagne Choisir avec soin pour l'utilisation judicieuse des tests de laboratoire et des transfusions sanguines.

L'Hôpital régional Chaleur et le Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont ont tous deux obtenu la désignation « Transfuser avec soin en milieu hospitalier », qui atteste d'un engagement continu à réduire les transfusions de globules rouges superflues.

Déploiement du modèle de soins infirmiers collaboratifs

Le Réseau a poursuivi l'implantation d'un nouveau modèle de soins infirmiers collaboratifs, qui intègre l'ajout de préposés comme fournisseurs de soins travaillant en triade (groupe de trois) avec l'infirmière et l'infirmière auxiliaire.

Cette réorganisation de la composition de l'équipe de soins, qui implique une révision des tâches et des responsabilités, a aussi été appliquée aux services de médecine, de chirurgie et de soins prolongés de l'ensemble du Réseau au cours de la dernière année.



EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

De l'expérience des candidats (recrutement et intégration) à l'expérience des employés en place (maintien en poste, climat de travail, appui et valorisation)

Création d'une équipe interdisciplinaire de santé au travail

Une équipe interdisciplinaire de santé au travail a été formée pour accompagner les employés aux prises avec des défis de santé qui nuisent à leur assiduité au travail. Cette équipe, composée d'un médecin du travail, d'une infirmière praticienne, d'une ergothérapeute et d'une psychologue, donne la possibilité aux employés de consulter des professionnels en soins de santé primaires en temps opportun. Les services sont tous offerts à l'échelle régionale, soit en personne, en mode virtuel ou encore, par téléphone.

Service d'accompagnement en immigration

Le nombre de recrues internationales continue à grimper : 435 employés internationaux avec permis de travail temporaire travaillent présentement au sein du Réseau. Ce nombre comprend des candidats recrutés à l'international ainsi que des étudiants ou autres candidats internationaux recrutés sur le territoire. Le nombre d'embauches internationales continuera d'augmenter au cours des prochaines années étant donné l'insuffisance de l'offre en travailleurs de la santé à l'échelle nationale.

Le Réseau a donc mis sur pied un nouveau service d'immigration destiné à appuyer les employés recrutés à l'international dans leurs démarches d'immigration et d'établissement. Cette équipe est composée de quatre conseillères d'accompagnement en immigration, de deux adjointes administratives et d'une chef d'équipe. L'équipe s'assure de la conformité avec les lois, règlements et politiques en immigration et offre aux nouveaux arrivants une gamme de services essentiels tout au long du processus d'immigration et d'établissement en communauté et au travail afin de faciliter leur intégration harmonieuse. Parmi les nombreux services offerts par l'équipe, soulignons :

- les séances d'information avant l'arrivée qui portent sur divers aspects de la vie au Canada (finances, logement, garderies, éducation, transport, etc.);
- les évaluations des besoins individuels des nouveaux arrivants et l'élaboration d'un plan d'établissement personnalisé;
- l'aide dans la recherche de logement et de garderie;
- l'appui dans la recherche d'emploi pour les conjoints/conjointes;
- la coordination avec les différents organismes communautaires qui peuvent offrir du soutien additionnel dans l'établissement des nouveaux dans la communauté.

« Je vous écris pour vous remercier du fond du cœur pour votre excellent service, avant mon départ du Sénégal, pendant mon voyage et à mon arrivée. Votre aide m'a été d'une grande utilité et j'apprécie vraiment votre dévouement à toujours faciliter mon intégration, mon installation dans ce pays où tout est en avance comparativement au Sénégal. »

Abdoul Aziz Dia, préposée aux soins des patients, originaire du Sénégal.



Programme d'hôtes au profit du personnel international



Le Réseau de santé Vitalité a fait appel aux communautés dans le cadre de son nouveau Programme d'hôtes du personnel international, qui permet à des personnes ou à des familles d'accueillir et d'héberger de nouveaux arrivants qui entreprennent une carrière dans le Réseau.

L'entente d'hébergement, allant jusqu'à trois mois, permet aux nouveaux arrivants de se trouver un logement permanent. Les hôtes reçoivent une compensation et ont l'occasion de découvrir une nouvelle culture et de nouer des liens d'amitié, en plus de contribuer aux efforts du Réseau en matière de recrutement et de maintien en poste des travailleurs de la santé dans leur communauté.

Les personnes qui souhaitent participer au Programme d'hôtes sont priées d'en faire part à immigration@vitalitenb.ca et d'inclure leur numéro de téléphone.



RAPPROCHEMENT AVEC LES COMMUNAUTÉS

Mise à contribution des communautés dans le changement

À la rencontre des communautés

Le rapprochement avec les communautés constitue l'une des grandes orientations du Réseau de santé Vitalité. Pour ce faire, différentes actions ont été prises au cours de la dernière année. De multiples rencontres ont eu lieu avec chacune des commissions des services régionaux des territoires servis par le Réseau. Les échanges fructueux ont permis d'établir une base de collaboration solide en matière de santé. L'équipe de leadership a aussi ouvert le dialogue avec plusieurs autres parties prenantes du milieu associatif et sans but lucratif afin d'entendre leurs préoccupations et de réfléchir, avec elles, à des améliorations possibles.



Évaluation des besoins des communautés en matière de santé

L'équipe d'évaluation des besoins des communautés en matière de santé a eu l'occasion de finaliser les rapports d'évaluation des régions de Dalhousie, Balmoral et Belledune, ainsi que des régions de Bouctouche, Richibucto et Saint-Antoine.

Actuellement, l'équipe est active dans les communautés de Dieppe et de Memramcook, ainsi que dans celles de Bathurst, Beresford et Petit-Rocher. Suivant ces évaluations, les communautés sont invitées à s'engager dans l'approche des communautés apprenantes. Ce concept vise à mobiliser les gens ainsi que les parties prenantes clés d'une communauté et à travailler collectivement pour trouver des solutions aux besoins prioritaires ressortis des évaluations.

Au cours de la dernière année, les premières étapes de ce nouveau concept ont été entamées auprès de cinq regroupements de communautés. Le travail se poursuivra en 2024-2025 afin d'appuyer les communautés et de favoriser une culture apprenante permettant de tirer profit de l'intelligence collective.

Lancement de Planète Jeunesse NB

Le projet Planète Jeunesse NB a pris son envol dans la Péninsule acadienne et le comté de Kent. Il s'agit d'un modèle de prévention communautaire visant à réduire les problèmes de dépendance et de consommation de substances chez les jeunes. Ce programme, qui fait ses preuves en Islande depuis plus de 20 ans, sera reproduit au Nouveau-Brunswick grâce à la participation de nombreux partenaires communautaires et à l'implication des équipes de la Santé publique. Une série de projets visant à agir sur les environnements, à promouvoir un mode de vie sain chez les jeunes ou à leur donner accès à des activités culturelles verront le jour au cours des prochains mois.



Bilan de la mission universitaire

Recherche et évaluation en santé

En 2023-2024, le secteur de la recherche et de l'évaluation en santé a mené 289 activités de recherche. Cela inclut 78 projets de recherche et d'évaluation, 65 revues de la littérature et des meilleures pratiques et 66 activités de transfert des connaissances.

De plus, 21 projets de recherche menés par des chercheurs universitaires ont été mis en œuvre au sein du Réseau, en collaboration avec huit universités canadiennes. Cette année a également vu la publication de 51 articles scientifiques, grâce à la curiosité et au dévouement de notre vaste communauté de recherche.

Grâce à l'unité d'appui aux essais cliniques, 36 cliniciens ont entamé la conduite de 33 essais cliniques thérapeutiques, subventionnés par 12 compagnies pharmaceutiques et sept établissements d'enseignement. Ces essais permettent aux patients du Réseau de recevoir des traitements alternatifs novateurs. Huit nouveaux essais cliniques commandités ont commencé cette année, dont quatre études en cardiologie, trois en pneumologie et une en médecine interne.

Éléments essentiels de la mission universitaire du Réseau, nos bibliothèques médicales ont effectué plus de 4 000 consultations (incluant des services tels que la recherche et la veille documentaire, le repérage de documents et d'articles et les formations en recherche bibliographique) pour appuyer les professionnels et les étudiants.

Formation et partenariats

En 2023-2024, le Réseau a conservé 68 ententes d'affiliation avec des établissements postsecondaires canadiens et accueilli 1 647 stagiaires issus de 45 programmes différents.

Le Réseau a reçu 664 stagiaires en soins infirmiers qui étudient pour devenir infirmières praticiennes, infirmières immatriculées, infirmières auxiliaires et préposés aux soins.

Le secteur médical a permis à 266 étudiants de réaliser un stage, soit 133 externats, 72 résidences et 61 stages d'observation.

En outre, 264 stages cliniques ont été effectués dans des domaines autres que la médecine et les soins infirmiers, notamment par de futurs techniciens de laboratoire, ambulanciers, conseillers en intégration communautaire et travailleurs sociaux.

Enfin, 66 stages non cliniques ont été offerts, couvrant des domaines tels que le secrétariat médical, le soutien administratif et la gestion des services de santé. De plus, le Réseau a accueilli 387 étudiants des écoles secondaires.



Volume d'activités

Total pour le Réseau	2023-2024	2022-2023
Lits	961	961
Lits - Anciens combattants	40	60
Lits - Centre Hospitalier Restigouche	140	140
TOTAL	1 141	1 161
Admissions (nouveau-nés exclus)	23 713	22 738
- Anciens combattants	15	37
- Centre Hospitalier Restigouche	291	291
TOTAL	24 019	23 066
Nouveau-nés	1 565	1 502
Jours-patient (nouveau-nés exclus)	302 819	283 320
- Anciens combattants	13 760	20 390
- Centre Hospitalier Restigouche	31 473	34 357
TOTAL	348 052	338 067
Consultations aux urgences (codes de triage 1 à 5)	183 596	175 313
Consultations aux soins ambulatoires	319 232	331 010
Cas chirurgicaux	17 416	15 218
Traitements de dialyse	64 727	63 612
Traitements aux cliniques d'oncologie (chimio) (traitements au chevet exclus)	10 342	10 736
Jours-traitement - radiothérapie	20 805	20 638
Procédés de laboratoire	10 212 785	10 152 897
Procédés d'imagerie médicale	381 517	366 708
Procédés de thérapie respiratoire et cliniques sur les maladies pulmonaires	48 596	47 357

Total pour le Réseau	2023-2024	2022-2023
Jours-traitement - Services de réadaptation		
Audiologie	8 628	7 214
Ergothérapie	32 654	30 308
Physiothérapie	103 512	93 966
Orthophonie	13 528	11 914
Récréologie	33 690	31 401
Jours-traitement - Services thérapeutiques		
Travail social	13 676	15 850
Psychologie	6 632	5 981
Nutrition clinique	42 825	35 954
Santé communautaire		
Visites	37 467	35 621
Santé publique		
<i>Immunisation : % vaccinés en milieu scolaire</i>		
- dcaT	74 %	81 %
- VPH	71 %	74 %
- varicelle	-	67 %
- méningocoque	71 %	71 %
Familles en santé, bébés en santé		
- nombre de cas prénatals admis	55	67
- nombre de cas postnatals admis	315	448
- nombre d'évaluations du trottineur	1 962	1 422
Immunisation COVID-19	-	147 796
Santé mentale communautaire		
Nouvelles demandes de services	10 087	9 903
Services de traitement des dépendances		
Nouvelles admissions	866	794
Centres de santé		
Visites	77 633	76 379

Salaires annuels versés aux membres de l'équipe de leadership

Présidente-directrice générale

374 617 \$

V.-P. principale

– programmes clientèles et affaires médicales

305 968 \$ - 333 762 \$

Président-directeur général adjoint

– exécution stratégique

V.-P. principal

– programmes clientèles et services professionnels

255 595 \$

V.-P. principaux

– services généraux

– programmes clientèles et soins infirmiers

– performance, mission universitaire et stratégies

– logistique et cheminement des patients

V.-P.

– expérience employé

– communications et engagement

151 892\$ - 206 570 \$

Sommaire financier

Année 2023-2024

Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024, le Réseau rapporte des recettes totales de 937 729 926 \$ et des dépenses d'exploitation s'élevant à 1 042 701 657 \$, pour un résultat déficitaire d'opérations excédentaires de 104 971 731 \$. Cet excédent est compensé par un financement additionnel du ministère de la Santé (MS) permettant d'équilibrer à zéro les résultats d'exploitation avant les autres éléments financiers.

En tenant compte des autres éléments financiers, soit le règlement de fin d'exercice des années précédentes, les revenus en capital pour l'achat d'équipement, l'amortissement des immobilisations et la prestation constituée pour congés de maladie, les états financiers du Réseau affichent un surplus comptable annuel de 1 536 506 \$.

En 2023-2024, le Réseau a orienté ses opérations régulières vers ses deux grandes priorités stratégiques, soit l'amélioration de l'accès aux soins de santé primaires et l'amélioration du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux. Dans cette poursuite de ses objectifs stratégiques, le Réseau a dû prendre des décisions liées aux ressources humaines et matérielles qui ont entraîné des répercussions sur les résultats financiers.

Les revenus de l'année 2023-2024 ont enregistré une augmentation nette de 19,9 M\$ par rapport à 2022-2023. Cette augmentation est attribuable aux financements supplémentaires convenus sur le plan budgétaire pour compenser les hausses dans les coûts dus à l'inflation, aux augmentations salariales et à certaines nouvelles initiatives approuvées par le MS ainsi que la perte de revenus de 2 M\$ de l'unité des anciens combattants à Campbellton.

Cependant, les dépenses d'exploitation ont connu une croissance plus élevée, qui a atteint 124,9 M\$, soit 13,6 p. 100, comparativement à l'année dernière.

Cette augmentation des dépenses d'exploitation est liée à plusieurs facteurs. Le plus important à prendre en considération est la pénurie mondiale de personnel clinique. Les difficultés de recrutement, selon les méthodes traditionnelles, ont généré des diminutions des effectifs cliniques au cours des années pour atteindre un seuil critique en 2022-2023.

La stratégie de se tourner vers d'autres sources d'approvisionnement temporaire en ressources, comme les agences de placement de personnel clinique, a été un choix nécessaire. En 2023-2024, les coûts excédentaires totaux des agences de placement ont atteint 102,7 M\$, ce qui représente 82,0 M\$ additionnels à l'année précédente. Les initiatives de recrutement, tant à l'échelle nationale qu'internationale, ont eu des effets positifs dans plusieurs secteurs; accompagnées de l'augmentation salariale, de coûts additionnels en orientation et autres, les dépenses en salaire sont plus élevées qu'en 2022-2023, soit de l'ordre de 37,2 M\$. La hausse inflationniste des produits et services ainsi que les coûts liés aux dépenses de laboratoire et aux nouvelles mesures préventives des infections ont accru, totalisant près de 6,5 M\$, y compris les coûts des médicaments, des fournitures médicales et chirurgicales, etc.

Note : Le rapport financier détaillé pour l'exercice 2023-2024 est présent en annexe de ce rapport.





275, rue Main, bureau 600
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 1A9
CANADA



Pour télécharger la version PDF du présent rapport :
www.vitalitenb.ca, sous l'onglet Rapports annuels.

Pour en commander un exemplaire imprimé,
veuillez faire la demande au Service des communications
et de l'engagement par courriel à info@vitalitenb.ca
ou par téléphone au 1-506-544-2398.