RÉSEAU DE SANTÉ Vitalité HEALTH NETWORK

Rapport à la communauté | Trimestre se terminant en mars 2025

S'ÉLEVER AU-DELÀ DES DÉFIS

Trajectoires d'amélioration au Réseau de santé Vitalité

TABLE DES MATIÈRES

3 Messages de la présidente-directrice générale et du président du conseil d'administration

4 Grandes orientations et priorités stratégiques

4 Initiatives et projets d'amélioration

- 4 Expérience patient
- 9 Expérience employé
- 14 Rapprochement avec les communautés

16 Travailleuses et travailleurs de la santé et bénévoles, force indéniable du Réseau

18 Ouverture et transparence, pour mieux vous servir

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 ORGANISATIONNELLES

Sécurité et respect avant tout

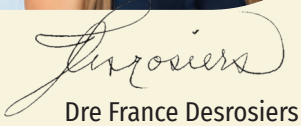
Humilité et curiosité au cœur d'une culture apprenante

Collaboration et entraide favorisant la synergie

Intégrité et responsabilité dans toutes nos actions

S'ÉLEVER AU-DELÀ DES DÉFIS

Message de la présidente-directrice générale



Dre France Desrosiers
Présidente-directrice générale

L'expérience employé, l'expérience patient et le rapprochement avec les communautés sont là nos trois grandes orientations au Réseau de santé Vitalité. Elles guident nos décisions et nos actions au quotidien, et le trimestre dernier en est un bon exemple. Le présent rapport à la communauté fait état des projets et des initiatives d'amélioration en cours au sein du Réseau sur une période s'échelonnant du 1er janvier au 31 mars 2025.

Je ne peux passer sous silence le succès de la première cohorte de médecins du programme d'évaluation de la capacité à exercer au Nouveau-Brunswick (ECE-NB). Le programme ECE-NB, une idée qui a d'abord germé au Réseau de santé Vitalité, offre aux médecins de famille formés à l'extérieur du Canada une voie accélérée vers l'obtention d'un permis d'exercice dans la province. Administré par le Collège des médecins et chirurgiens du Nouveau-Brunswick, il permet à toutes les personnes qui y participent d'être évaluées afin de s'assurer qu'elles possèdent les compétences et les aptitudes nécessaires pour offrir des soins sécuritaires et de qualité à la patientèle. Cette initiative est le fruit du travail de plusieurs partenaires qui ont cru en ce projet et en ses retombées. Aujourd'hui, cinq médecins ont ainsi commencé à exercer ici, chez nous. Ceci représente un grand pas vers une meilleure accessibilité aux soins de santé primaires pour nos communautés, et nous en sommes très fiers.

Par ailleurs, je tiens aussi à souligner un nouveau partenariat entre le Réseau de santé Vitalité et une clinique d'ophtalmologie du Grand Moncton qui permettra d'effectuer davantage de chirurgies de la cataracte, ainsi que le programme de marraines d'allaitement qui a été officiellement reconnu comme étant une pratique exemplaire par l'Organisation de normes en santé.

Les quelques projets mentionnés ne sont qu'une brève incursion dans les projets de ce trimestre. Je vous invite à poursuivre votre lecture pour en savoir plus et découvrir les projets sur lesquels nos équipes travaillent avec acharnement.

Bonne lecture!

Message du président du conseil d'administration

M. Thomas Soucy
Président du conseil d'administration

Alors que le printemps est arrivé, c'est avec enthousiasme que je constate les avancées réalisées au cours des derniers mois et le leadership dont fait preuve le Réseau de santé Vitalité sur plusieurs fronts. Notre province et la livraison des soins de santé à la population doivent s'adapter aux réalités d'aujourd'hui et de demain, ce qui passe, entre autres, par l'innovation.

Pour innover, il faut aussi bien cerner les besoins des gens. Comme vous le savez, le rapprochement avec les communautés est l'une des trois grandes orientations stratégiques de l'organisation. Une équipe complète pour soutenir les communautés apprenantes est maintenant bien en place et j'ai hâte de voir les retombées concrètes de leur travail. L'équipe, avec un mandat à la fois interne et externe, favorisera une culture organisationnelle apprenante en appuyant le personnel dans leur démarche d'engagement et de gestion du changement.

Le nouveau gouvernement provincial a récemment présenté son budget annuel, et nous sommes heureux de constater que la santé est au cœur des priorités et fait partie d'un plan transformationnel. Face au vieillissement de la population et aux défis posés par la pénurie de main-d'œuvre, il est essentiel d'assurer l'optimisation des ressources et de favoriser l'innovation.

Notre système de santé est déjà en transformation, et le Réseau accomplit des efforts considérables en ce sens. Ce travail se fait étroitement avec nos communautés et nos partenaires, et nous sommes fiers de le voir constamment évoluer pour offrir les meilleurs soins à notre population.

GRANDES ORIENTATIONS

- Expérience patient
- Expérience employé
- Rapprochement avec les communautés

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

- Amélioration de l'accès aux soins de santé primaires
- Amélioration du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux
- Accompagnement des gestionnaires en matière de leadership

INITIATIVES ET PROJETS D'AMÉLIORATION

Expérience patient

L'amélioration du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux et l'amélioration de l'accès aux soins de santé primaires passent par une panoplie de projets et d'initiatives qui mobilisent les équipes de terrain et qui les mettent à contribution dans la recherche de solutions.

Progrès tangibles des équipes locales de santé familiales

De nouvelles étapes ont été franchies dans la mise en place des équipes locales de santé familiale, destinées à améliorer l'accès aux soins de santé primaires pour la population de la province.

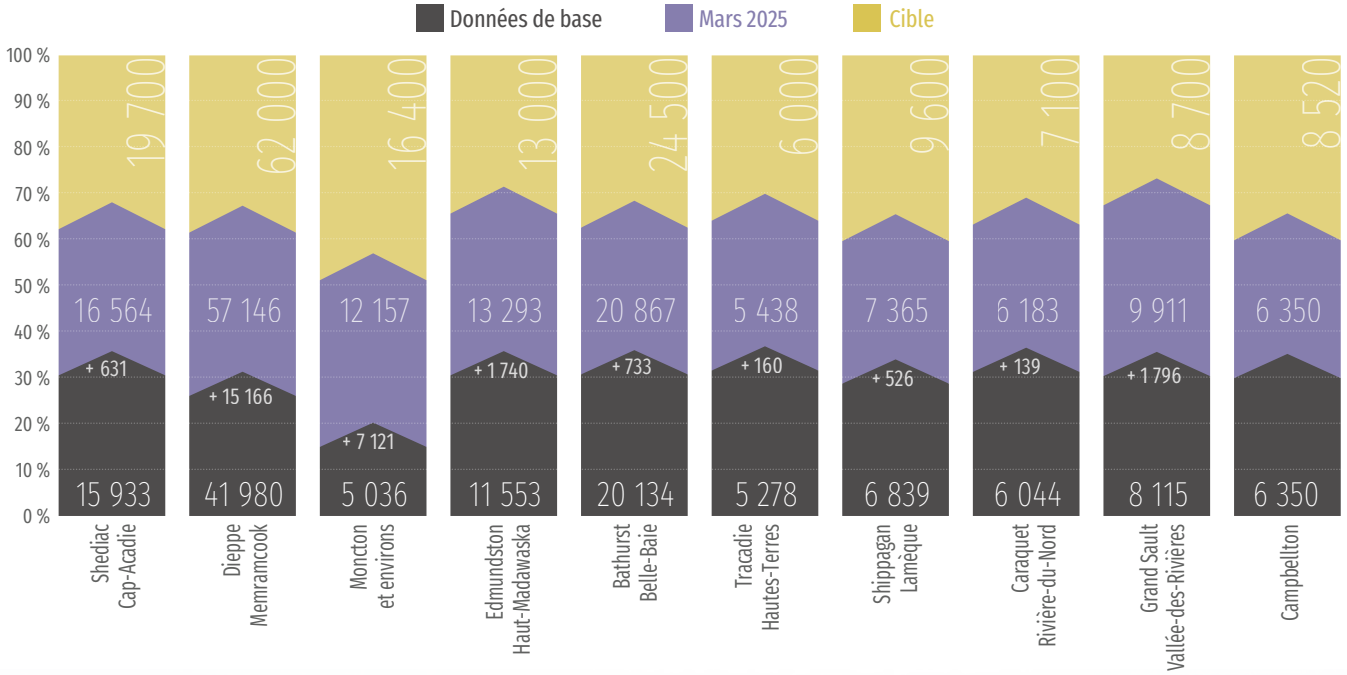
À ce jour, 25 équipes locales de santé familiale, réunissant 126 médecins et 24 infirmières et infirmiers praticiens, sont actives dans les quatre zones du Réseau. Au cours des dernières semaines, de nouvelles équipes ont vu le jour à Dieppe, Shippagan et Campbellton.

Grâce à l'instauration de pratiques collaboratives telles que le partage des dossiers électroniques, le soutien administratif accru et la délégation de certaines tâches à d'autres professionnels, la majorité des équipes ont pu augmenter leur patientèle.

Les efforts investis ont permis de réelles avancées. Jusqu'à présent, la construction de ce nouveau modèle a permis la **prise en charge de 28 000 patientes et patients de plus**.

Par ailleurs, le Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick a récemment publié les résultats de son sondage sur les soins primaires qui démontrent, entre autres, que le rattachement des personnes à un fournisseur de soins de santé primaires a connu une amélioration significative dans la zone 4 (Nord-Ouest), passant de 63,8 % à 74,2 %.

NOMBRE DE PATIENTS PRIS EN CHARGE PAR LES ÉQUIPES ACTIVES



Dans les régions d'Edmundston et de Dieppe, des démarches ont été entreprises avec les équipes afin de renforcer la collaboration avec les pharmaciennes et pharmaciens et les physiothérapeutes communautaires.

Par ailleurs, le processus de co-construction se poursuit pour six futures équipes dans les régions de Bathurst, Campbellton, Baie-des-Hérons, Grand-Bouctouche/Beaurivage et Hautes-Terres.

Le Réseau s'est fixé deux objectifs majeurs pour améliorer l'accès aux services :

1. Offrir des rendez-vous réguliers dans un délai de moins de cinq jours pour les consultations non urgentes.
2. Assurer une prise en charge rapide des urgences mineures, avec des rendez-vous offerts dans un délai maximal de 48 heures.

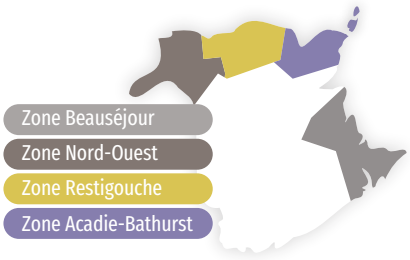
En mars 2025, 14 équipes locales de santé familiale ont pu offrir des rendez-vous réguliers en moins de neuf jours, tandis que cinq équipes ont atteint l'objectif des cinq jours. De plus, 15 équipes sont désormais capables d'offrir des rendez-vous pour des urgences mineures en moins de 48 heures.

27 396 personnes ajoutées à la patientèle

Dieppe, Memramcook	15 166
Moncton	7 121
Shediac, Cap-Acadie	631
Edmundston, Haut-Madawaska	1 740
Grand-Sault, Vallée-des-Rivières	1 796
Shippagan, Île de Lamèque	526
Caraquet, Rivière-du-Nord	139
Belle-Baie, Bathurst	160
Tracadie, Hautes-Terres	117

6 équipes en co-construction ou en pause

Grand-Bouctouche, Beaurivage	1
Edmundston, Haut-Madawaska	1
Campbellton	1
Belle-Baie, Bathurst	2
Tracadie, Hautes-Terres	1



25 équipes actives

Dieppe, Memramcook	8
Moncton	3
Shediac, Cap-Acadie	2
Edmundston, Haut-Madawaska	1
Grand-Sault, Vallée-des-Rivières	2
Campbellton	1
Shippagan, Île de Lamèque	2
Caraquet, Paquetville, Bertrand	1
Belle-Baie, Bathurst	4
Tracadie, Saint-Isidore	1

149|220 Médecins de famille engagés|possibilité

Dieppe, Memramcook	43|52
Moncton	5|22
Shediac, Cap-Acadie	15|18
Grand-Bouctouche, Beaurivage	10|10
Edmundston, Haut-Madawaska	15|23
Grand-Sault, Vallée-des-Rivières	7|8
Kedgwick, Saint-Quentin	0|4
Baie-des-Hérons, Bois-Joli	3|3
Campbellton	10|13
Shippagan, Île de Lamèque	9|12
Caraquet, Rivière-du-Nord	5|12
Belle-Baie, Bathurst	23|32
Tracadie, Hautes-Terres	4|11

Mobilisation en faveur du cheminement des patients

Au cours des derniers mois, les équipes du Réseau ont intensifié leurs efforts afin d'améliorer le parcours des patientes et patients dont l'état de santé ne requiert plus des soins hospitaliers, mais qui demeurent à l'hôpital en attente des soins et des services de soutien appropriés en communauté.

L'objectif principal est de diminuer la durée de séjour de cette patientèle ayant la désignation « niveau de soins alternatif (NSA) », permettant ainsi de libérer des lits pour la patientèle ayant un besoin immédiat de soins aigus.

L'amélioration du cheminement de la patientèle NSA permettra un accès plus rapide aux soins tout en réduisant les délais d'attente aux services d'urgence et de chirurgie.

Cette initiative nécessite une planification proactive du congé dès l'admission, accompagnée d'une gestion quotidienne rigoureuse afin d'identifier rapidement les obstacles à un retour sécuritaire en communauté.

D'importants efforts de collaboration ont été entrepris avec nos partenaires pour faciliter la transition de la patientèle vers des milieux communautaires adaptés à leurs besoins, qu'ils soient temporaires ou permanents.

Les membres de l'équipe soignante jouent également un rôle essentiel dans ce processus, en préservant la mobilité et les capacités fonctionnelles de la patiente ou du patient durant son hospitalisation, en assurant une communication efficace avec les proches, et en veillant à ce qu'un soutien adéquat soit en place lors de la sortie de l'hôpital.

Le déploiement a commencé par des initiatives ciblées comprenant la formation des équipes et l'implantation des meilleures pratiques dans chacune des quatre zones, notamment dans les unités suivantes : Réadaptation (Hôpital régional Chaleur), Médecine (Hôpital Régional de Campbellton), Chirurgie (Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont) et Soins aux aînés (Hôpital régional d'Edmundston).

Nouveau partenariat pour les chirurgies de la cataracte

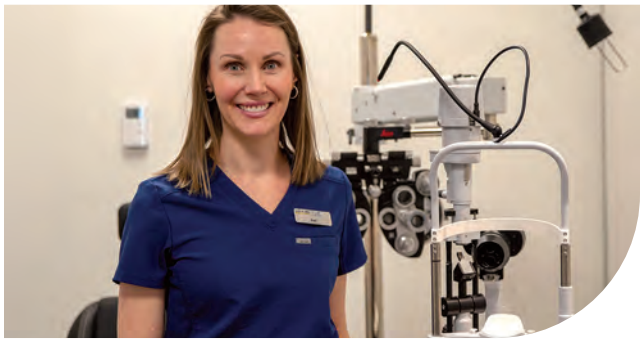
Un nouveau partenariat entre le Réseau de santé Vitalité et une clinique d'ophtalmologie du Grand Moncton améliorera l'accès aux chirurgies pour la patientèle du Sud-Est du Nouveau-Brunswick.

Située sur la rue Englehart à Dieppe, l'Institut de la Cataracte effectue désormais les chirurgies de la cataracte pour la patientèle des centres hospitaliers de la zone 1, desservie par le Réseau de santé Vitalité et le Réseau de santé Horizon.

Grâce à ce partenariat, l'équipe d'ophtalmologues, composée du Dr Gilles Cormier, du Dr Julien Saad, de la Dre Isabelle Savoie et du Dr Houfar Sekhavat pourra effectuer plus de 3 000 interventions chirurgicales chaque année.

La réalisation des chirurgies de la cataracte dans un établissement moderne et spécialisé permettra de réduire les listes d'attente et d'améliorer considérablement les délais d'accès.

Le Réseau de santé Vitalité supervisera étroitement l'entente afin de garantir le respect des procédures et de maintenir les plus hauts standards de qualité et de sécurité. Les coûts de ces interventions continueront d'être entièrement couverts par l'assurance-maladie provinciale.



Le Réseau étend l'accès à l'application SeamlessMD

Les personnes qui subissent une chirurgie hépato-pancréato-biliaire au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont bénéficient désormais de l'application de cheminement clinique SeamlessMD.

Accessible depuis leur téléphone intelligent, tablette ou ordinateur, cet outil numérique leur offre un accompagnement complet avant et après leur intervention chirurgicale.

Les patientes et patients sont ainsi guidés pas à pas tout au long de leur rétablissement, grâce à des ressources éducatives, des directives claires et des sondages qui favorisent un suivi rigoureux des symptômes et du plan de soins établi par leur équipe médicale.

Par ailleurs, SeamlessMD permet aux équipes de soins de recevoir des alertes en temps réel, de surveiller à distance l'évolution des patientes et des patients à travers des tableaux de bord détaillés et d'accéder à des données essentielles pour améliorer l'efficacité et la prise de décision clinique.

Cet accompagnement renforcé contribuera directement à réduire le nombre de réadmissions, les visites aux services d'urgence ainsi que la durée globale des hospitalisations.

Services de soins de santé dans les établissements correctionnels

Récemment, le ministère de la Santé, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique ainsi que les deux réseaux de santé ont signé un protocole d'entente afin d'améliorer les services de soins de santé offerts dans les établissements correctionnels de la province.

Dans ce cadre, le Réseau de santé Vitalité est désormais responsable d'assurer la prestation complète des soins médicaux auprès des personnes incarcérées dans les centres correctionnels de Dalhousie et de Madawaska. Notre engagement comprend des soins de santé généraux, des traitements spécialisés pour les dépendances et la santé mentale, ainsi qu'une couverture médicale constante, accessible en tout temps.

Concrètement, le Réseau de santé Vitalité assure une présence infirmière physique pendant 16 heures par jour dans les centres correctionnels sous notre responsabilité, grâce à une équipe composée d'une infirmière ou d'un infirmier guide clinique, d'infirmières ou d'infirmiers immatriculés et d'infirmières ou d'infirmiers auxiliaires autorisés. Durant les huit heures restantes, une couverture à distance est assurée pour répondre aux besoins urgents.

Nos services comprennent notamment l'administration de médicaments, la thérapie par agonistes opioïdes, des évaluations physiques régulières, divers examens médicaux, des changements de pansements, ainsi que le soutien apporté aux médecins lors de leurs visites hebdomadaires.

Un modèle de soins infirmiers au service de la qualité des soins

Face à la pénurie de personnel infirmier, le Réseau a innové dans la façon d'offrir des soins infirmiers à la patientèle hospitalisée.

Un nouveau modèle intégrant des préposés aux soins, travaillant en triade avec une infirmière et une infirmière auxiliaire, a été développé. Les responsabilités et les champs d'exercice de chacune et chacun ont été revus et optimisés pour assurer une meilleure coordination et une plus grande efficacité des soins.

Cette réorganisation de la composition de l'équipe de soins a été d'abord mise en œuvre dans les unités de chirurgie, de médecine, de soins de longue durée et de néphrologie.

Les résultats ont démontré une réduction notable des délais de prise en charge ainsi qu'une présence plus fréquente du personnel au chevet, se traduisant par une augmentation de près de deux heures de soins directs par patient. Ces avancées ont eu un impact positif direct sur l'expérience patient ainsi que sur la qualité globale des soins dispensés.

La seconde phase de déploiement est en cours et concerne le Service mère-enfant, les services de santé mentale et de traitement des dépendances, ainsi que les services d'urgence.

FAITS SAILLANTS DES RÉSULTATS

AUGMENTATION DU NOMBRE D'HEURES DE SOINS PAR PATIENT :

de 5,1 h à 7 h par jour

unités de médecine, de chirurgie et des soins prolongés

Autres nouvelles

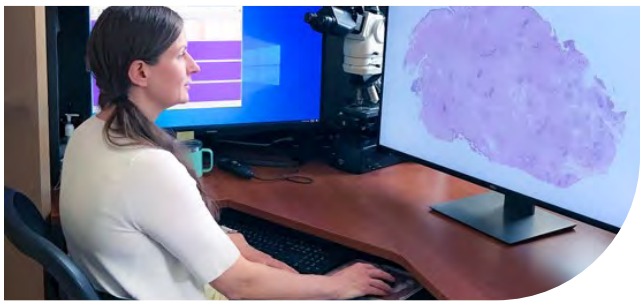
Le Réseau lance un projet national novateur en télépathologie

Le Réseau de santé Vitalité met sur pied une initiative d'envergure nationale visant à former les futurs pathologistes à l'utilisation des outils numériques et des nouvelles technologies en interprétation diagnostique.

Réalisé en collaboration avec l'Institut atlantique de recherche sur le cancer, ce projet permettra aux résidents en pathologie de partout au Canada d'accéder à des lames numérisées pour effectuer des études de cas approfondies et des simulations réalistes.

L'initiative inclut également l'intégration d'outils d'intelligence artificielle pour l'interprétation diagnostique, afin de préparer adéquatement les résidentes et résidents aux innovations technologiques qui redéfiniront bientôt la pratique de la pathologie.

Ce projet unique au pays est rendu possible grâce aux capacités avancées du Réseau en matière de pathologie numérique, ainsi qu'au soutien des partenaires spécialisés en intelligence artificielle provenant de la France et de la Corée du Sud, et à l'appui financier des entreprises pharmaceutiques.



Le Programme de marraines d'allaitement reconnu comme pratique exemplaire

Le Programme de marraines d'allaitement a été officiellement reconnu comme étant une pratique exemplaire par l'Organisation de normes en santé.

Créé par la Santé publique de la zone Nord-Ouest, le Programme de marraines d'allaitement est un service communautaire gratuit visant à soutenir et encourager les mères dans leur parcours d'allaitement. Il repose sur des bénévoles expérimentées et formées en allaitement, qui offrent aux nouvelles familles un accompagnement personnalisé à l'aide de ressources, de conseils pratiques et d'un soutien émotionnel.

Par ailleurs, le Comité canadien pour l'allaitement a souligné le travail extraordinaire de la Santé publique de la zone Nord-Ouest par la remise de la reconnaissance Platine, une distinction qui souligne son engagement exceptionnel envers la promotion et le soutien de l'allaitement maternel. Cette reconnaissance signifie que l'organisation a atteint l'intégralité des conditions de l'Initiative Amis des bébés (IAB).

Témoignage d'un patient

Dans la région d'Edmundston, une cohorte de patientes et de patients atteints d'insuffisance rénale a désormais accès à la dialyse péritonéale. Cette méthode de traitement peut être effectuée à domicile et comporte moins de restrictions alimentaires et liquidiennes.

Les patientes et patients peuvent donc gérer leur traitement à la maison sans devoir se rendre régulièrement à l'hôpital. Gérald Martin, l'un des patients à avoir bénéficié du programme, exprime sa satisfaction quant à cette solution plus flexible et pratique, qui lui permet non seulement de poursuivre ses activités quotidiennes, mais aussi de voyager à l'extérieur de la province.

« S'il y a quelque chose qui ne va pas, j'appelle l'équipe de l'hôpital. Si je veux aller me promener, j'apporte la machine avec moi. Je suis vraiment libre. »

- Gérald Martin

Numériser pour accéder à l'entrevue avec M. Martin

Expérience employé

En plus des initiatives de recrutement, des initiatives favorisant le maintien en poste sont aussi mises en œuvre pour améliorer l'assiduité au travail ainsi que l'engagement et la satisfaction du personnel au travail. Nous souhaitons offrir aux travailleurs de la santé un milieu de travail sain, engageant et sécuritaire, ce qui contribue ultimement à notre capacité à offrir des soins de qualité aux patients.

Projet sur la reconnaissance des employés

Le Réseau a entrepris la mise en œuvre d'un nouveau projet visant à améliorer l'expérience employé grâce au développement d'une culture de reconnaissance au sein de l'organisation. Cette démarche met de l'avant les personnes en milieu de travail et les valeurs organisationnelles.

AMÉLIORATIONS APPORTÉES DANS LE CADRE DE CE PROJET :

- **Programme Connexion**
  Chaque jour, une superviseure ou un superviseur doit faire un retour positif sur un comportement observé, en lien avec les valeurs du Réseau.
- **Rencontres hebdomadaires**
  Les superviseures et superviseurs échangent chaque semaine sur les comportements qui témoignent des valeurs organisationnelles.
- **Visites régulières des gestionnaires**
  Les gestionnaires organisent des visites régulières sur le terrain pour rencontrer et se rapprocher de leurs équipes.
- **Standardisation des rencontres quotidiennes**
  Un gabarit standard pour les rencontres quotidiennes des équipes a été développé afin d'y intégrer des éléments de reconnaissance.

La première phase du projet vise les équipes du secteur de l'alimentation et de l'environnement du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont. Les résultats préliminaires montrent une augmentation de 23 % (de 5,3 à 6,5 sur une échelle de 10) du niveau de satisfaction des employés au sein de ces équipes en ce qui a trait à la reconnaissance de leur superviseure ou superviseur (janvier 2025).

L'accompagnement des gestionnaires en matière de leadership

Le Réseau a récemment adopté une nouvelle priorité stratégique : l'accompagnement des gestionnaires en matière de leadership.

Ce choix témoigne de la reconnaissance du rôle crucial que jouent ces travailleuses et travailleurs de la santé au sein de l'organisation, et de l'impact qu'ils ont sur le bien-être des individus et sur la qualité des services offerts.

Cette initiative, dont la première phase a déjà été lancée, comprendra plusieurs projets dans lesquels les gestionnaires joueront un rôle actif. L'approche « par, pour et avec » permet de comprendre les défis et les besoins spécifiques des gestionnaires en matière de leadership afin de concevoir une stratégie véritablement pertinente pour eux.

En février 2025, des groupes de discussion ont été organisés, réunissant plus de 375 participants. L'objectif de ces rencontres était de mieux cerner les défis et les besoins des gestionnaires, tout en identifiant les attentes des membres du personnel envers eux afin qu'ils connaissent une expérience employé positive.

Les prochaines étapes consisteront en un travail collaboratif avec les gestionnaires pour examiner les résultats des groupes de discussion et élaborer une stratégie visant à combler les écarts identifiés en matière de leadership.

Recrutement et embauches

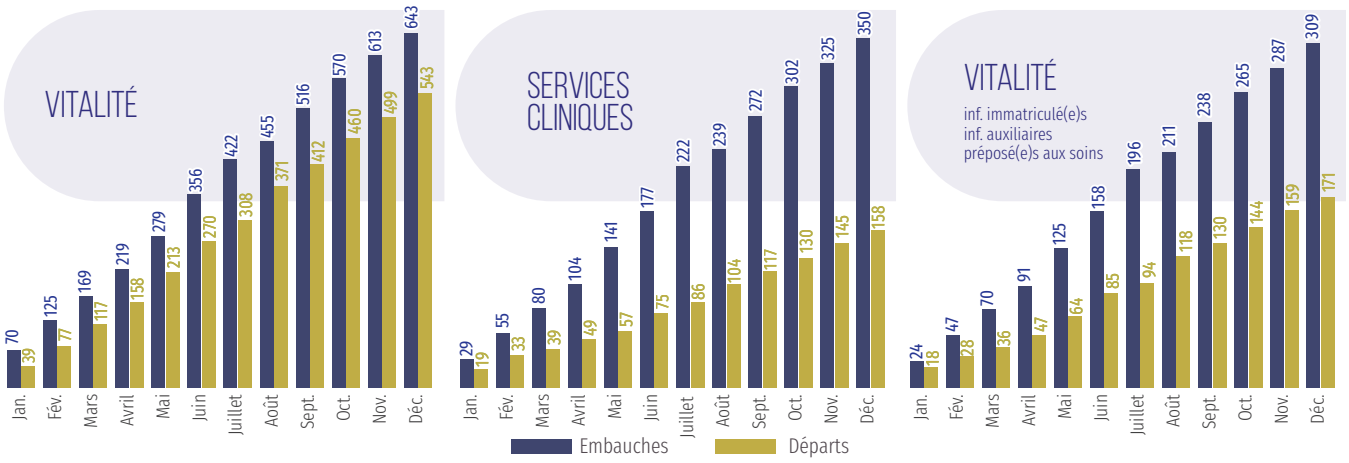
INITIATIVES LIÉES AU RECRUTEMENT ET À L'EMBAUCHE

- Mobilisation plus rapide des candidats potentiels connus
- Accompagnement en immigration et à l'établissement résidentiel et communautaire
- Incitatifs financiers
- Amélioration de l'expérience des employés étudiants
- Amélioration de l'accès à l'information et aux données concernant le recrutement
- Amélioration de la planification des événements de recrutement

FAITS SAILLANTS DES RÉSULTATS 1er avril au 31 décembre 2024	Nombre d'embauches de personnes **finissantes** (offres acceptées)	Nombre d'embauches **à l'international*** (offres acceptées)	Offres à l'international **en attente d'une réponse**	**Autres embauches** (offres acceptées)
Infirmières immatriculées et infirmiers immatriculés	82	123	33	62
Infirmières auxiliaires autorisées et infirmiers auxiliaires autorisés	30			32
Préposées et préposés au soins	10			35
TOTAL	**122**	**123**	**33**	**129**

*Commenceront comme préposés aux soins d'ici leur immatriculation au N.-B.

NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DÉPARTS AU RÉSEAU



RECRUTEMENT MÉDICAL	En 2024	Au cours du dernier trimestre
Embauches de mécedins	**45**	**13** (cumulées)
Départs de médecins	**15**	**5** (cumulés)

Jérémie McIntyre, conseiller aux services médicaux

Cinq nouveaux médecins de famille formés à l'étranger intègrent le Réseau de santé Vitalité

La première cohorte de médecins de famille formés à l'étranger a récemment complété avec succès l'évaluation de la capacité à exercer au Nouveau-Brunswick (ECE-NB).

Parmi les médecins embauchés par le Réseau de santé Vitalité, quatre commenceront leur pratique dans la zone Restigouche, tandis qu'un médecin exercera dans la région Chaleur (zone Acadie-Bathurst). Ces nouvelles recrues contribueront directement à améliorer l'accès aux soins pour les patientes et patients dans ces régions, soit en offrant des soins à la patientèle hospitalisée, soit en assurant une prise en charge communautaire.

Lancée en octobre 2023, cette initiative résulte d'une collaboration entre le ministère de la Santé, le Collège des médecins et chirurgiens du Nouveau-Brunswick, les deux réseaux de santé, la Société médicale du Nouveau-Brunswick et les centres de formation médicale de la province. Les candidates et candidats retenus s'engagent à travailler pendant trois ans au Nouveau-Brunswick en vertu d'une entente de service avec le ministère de la Santé.

Amélioration de la gestion de l'assiduité et diminution des accidents au travail

Le Réseau de santé Vitalité poursuit la mise en œuvre du projet d'amélioration de la gestion de l'assiduité, qui vise à assurer une gestion plus active de l'absentéisme fréquent et à assurer un meilleur encadrement des employés par l'équipe de gestion des incapacités. Ces efforts sont intimement liés à ceux déployés pour améliorer l'expérience employé, l'expérience patient et la performance des hôpitaux.

La moyenne annuelle de jours de congés de maladie payés par employé au Réseau se situait à 11,7 au troisième trimestre 2024-2025, comparativement à 12,9 au troisième trimestre 2023-2024 et à 13,1 au troisième trimestre 2022-23. Le Réseau s'est fixé comme objectif d'atteindre une moyenne annuelle de 10 jours de congés de maladie payés par employé d'ici la fin de l'année 2025-2026.

En parallèle, les efforts pour améliorer la sécurité au travail se poursuivent. Au troisième trimestre 2024-2025, le taux annuel d'accidents avec arrêt de travail s'établissait à 3,0 accidents pour 100 employés, ce qui est encore mieux que l'objectif fixé à 3,5, démontrant des progrès en matière de protection du personnel.

Les améliorations apportées aux arrêts en raison de maladie et aux accidents du travail ont entraîné une diminution du temps perdu (69 équivalents temps plein de moins, comparativement à 2022-2023), améliorant ainsi la qualité des soins et l'expérience patient.

FAITS SAILLANTS DES RÉSULTATS

MOYENNE ANNUELLE DE CONGÉS DE MALADIE PAYÉS
par employé

T3 2022-2023	T3 2023-2024	T3 2024-2025
13,1	12,9	11,7

TAUX ANNUEL D'ACCIDENTS AU TRAVAIL
pour 100 travailleurs de la santé

T3 2022-2023	T3 2023-2024	T3 2024-2025
3,6	2,8	3,0

ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) PERDUS	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Différence depuis 2022-2023	
En raison d'accidents au travail	63	55	46	-17 ETP	-27 %
En raison de congés de maladie	341	289	289	-52 ETP	-15 %
Total	404	344	335	-69 ETP	-18 %

AUTRES PROJETS EN COURS

· Révision du processus d'appréciation du rendement

· Amélioration des pratiques et de la culture de reconnaissance sur le terrain

· Amélioration du processus d'accommodement pour les retours au travail

La photo nous fait voir, de gauche à droite, Farah Boussoffara, Julien Belliveau et Maxime McGrath, membres de l'équipe de physiothérapeutes du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont.

« Ce que j'aime le plus de mon travail, c'est de ressentir que l'on fait une différence concrète dans la récupération et l'expérience du patient durant sa visite à l'hôpital. Nous avons également la chance d'avoir une équipe qui s'entraide. »

-Maxime McGrath

« Au travail, je m'épanouis énormément surtout en étant entourée d'une équipe formidable qui me fait grandir tant professionnellement, qu'humainement. »

- **Farah Boussoffara**

« Travailler au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont me permet d'aider les patients qui ont besoin d'être guidés à regagner leur mobilité et leurs forces. Je suis chanceux d'être entouré d'une bonne équipe collaborative qui m'appuie tous les jours. »

- Julien Belliveau

Rapprochement avec les communautés

L'optimisation du système de santé s'appuie sur l'engagement de toutes les parties prenantes, y compris les partenaires en santé et les communautés. Conscient du besoin de synergie, le Réseau de santé Vitalité continue de s'investir dans ses relations, autant avec ses équipes de terrain qu'avec ses communautés.

Évaluation des besoins des communautés en matière de santé

Au niveau des évaluations des besoins des communautés en matière de santé (EBCS), l'équipe prépare la sortie du rapport portant sur les communautés de Dieppe et de Memramcook. La publication de ce rapport est prévue au printemps 2025. Du côté des régions de Bathurst et environs et d'Edmundston, la collecte des données est terminée et l'analyse progresse bien. La publication de ces rapports est prévue à la fin de l'été 2025.

Pour en connaître davantage sur les EBCS et pour consulter les plus récents rapports, consultez la section sur les EBCS de notre site Web.

Une équipe complète pour soutenir les communautés apprenantes

Le Réseau de santé Vitalité est heureux d'annoncer que l'équipe d'engagement qui veille à l'avancement du projet de communautés apprenantes est maintenant complète et à l'œuvre. Cette équipe a un mandat tant interne qu'externe. Sur le plan de l'engagement interne, l'équipe favorise une culture organisationnelle apprenante en soutenant le personnel dans leur démarche d'engagement et de gestion du changement.

En communauté, l'équipe a pour mission de créer des occasions de rapprochement entre les communautés et le Réseau afin de mettre en valeur leurs forces respectives, de favoriser un dialogue bidirectionnel et de soutenir une approche collective en matière de santé.

Le programme des communautés apprenantes fait partie intégrante de l'une des trois grandes orientations stratégiques de l'organisation, à savoir le rapprochement avec les communautés. Dans cette optique, les coordonnatrices et coordonnateurs de l'approche apprenante en communauté, en poste depuis janvier 2025 dans chacune des zones, collaborent étroitement avec les acteurs locaux pour assurer une communication fluide et efficace avec le Réseau et pour appuyer les actions en matière de santé.

Les communautés apprenantes regroupent les parties prenantes et se mobilisent autour des résultats des évaluations des besoins des communautés en matière de santé. Pour répondre aux besoins, elles se concentrent sur la mise en valeur des atouts propres à chaque communauté. Agile, chaque communauté apprenante adopte une structure qui s'aligne sur ses priorités et qui permet le mieux possible de répondre à ses besoins.

À l'avant : Marie-Ève Castonguay et July Synnott.

À l'arrière : Isabella Roussel, Chantal Bernard, Nathalie Cormier, et Stéphane Godin, coord. de l'approche des communautés apprenantes.

« *La mise en place des communautés apprenantes est une opportunité parfaite pour assurer une communication fluide entre les parties prenantes de la communauté et du Réseau. Le but, c'est l'engagement et le dialogue pour maximiser le plein potentiel des initiatives, des services et des programmes en place et rassembler les bons joueurs autour des enjeux émergents.* »

- July Synnott, consultante responsable des communautés apprenantes

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ ET BÉNÉVOLES, FORCE INDÉNIABLE DU RÉSEAU

Nouvelle banque de vêtements pour les patients

Les Services bénévoles de la zone Restigouche ont mis sur pied une banque de vêtements pour la patientèle de l'Hôpital Régional de Campbellton. Cette initiative répond au besoin croissant chez les patientes et patients qui ont peu ou pas de vêtements pour leur congé de l'hôpital.

Grâce à la générosité du personnel, des entreprises et des membres de la communauté, nous avons reçu plus de 1700 $ en espèces et en vêtements divers.

Félicitations à toute l'équipe pour cette belle initiative!

Célébration du 20e anniversaire des Services de suivi des porteurs d'implant cochléaire du Nouveau-Brunswick

Le Programme Services de suivi des porteurs d'implant cochléaire du Nouveau-Brunswick a célébré son 20e anniversaire en février dernier.

Cette célébration a été une belle occasion de reconnaître la contribution exemplaire de l'équipe qui travaille à partir de l'Hôpital régional Chaleur.

Un implant cochléaire est un appareil électronique qui permet aux personnes atteintes de surdité grave d'avoir un meilleur accès aux sons.

Les services de l'équipe comprennent :

- l'évaluation des personnes qui veulent recevoir un implant cochléaire
- l'activation, la programmation, l'entretien des implants et le dépannage
- la réadaptation auditive des porteurs d'implant
- le suivi courant des porteurs d'implant
- la coordination des soins avec les centres d'implant cochléaires de l'extérieur de la province

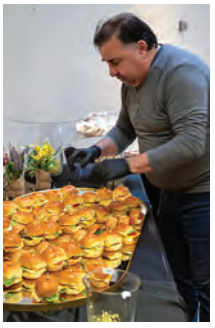
Mois de l'histoire des Noirs

Chaque février, nous célébrons le riche patrimoine, les accomplissements et le leadership des communautés noires et afrodescendantes.

Cette année, cet événement a été souligné autour de la thématique « L'héritage et le leadership des personnes noires : célébrer l'histoire canadienne et inspirer les générations futures ». Ce thème a mis l'accent sur l'importante contribution des personnes noires et de descendance africaine, qui sont une source d'inspiration importante pour nos leaders d'aujourd'hui et de demain.

Le Mois de l'histoire des Noirs a été célébré dans le cadre de diverses activités, telles que la première édition de la Soirée de la diversité culturelle organisée par le Comité Fusion culturelle au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont et la diffusion d'un balado avec Jean Codjo, agent pédagogique, pour nous aider à mieux comprendre l'héritage des communautés noires et leur contribution à la société canadienne.

Dans le cadre de la campagne « Je choisis Vitalité », une vidéo met de l'avant la contribution de Désiré Tabio, assistant en hémodialyse au sein du Réseau, originaire du Sénégal.



OUVERTURE ET TRANSPARENCE, POUR MIEUX VOUS SERVIR

Suivez nos progrès

Consultez le Bulletin de performance

- Il est publié sur le site Web du Réseau de santé Vitalité et mis à jour sur une base trimestrielle

Pour chaque indicateur clé, le bulletin indique :

- la référence (des données nationales ou internationales pour les mêmes indicateurs)
- la cible du Réseau de santé Vitalité pour le trimestre en cours
- les résultats au terme du trimestre
- la tendance depuis les trimestres précédents

Indicateurs de performance Vitalité (vitalitenb.ca)

Le code de couleurs permet de suivre les progrès :

- Vert – Dépasse la cible
- Jaune – Atteint la cible (+/- 5 %)
- Rouge – En dessous de la cible

Les éléments mesurés sont choisis en fonction des améliorations à apporter. Il est donc normal de voir du jaune et du rouge, qui indiquent un écart entre le rendement actuel et le rendement souhaité.

Participez à la réunion publique du conseil d'administration

Joignez-vous, en ligne ou en présentiel, à la réunion publique du conseil d'administration qui aura lieu le mardi 29 avril 2025, à 13 h 30, au Hyatt Place, situé au 1000, rue Main, à Moncton.

À la fin de la rencontre, la Dre France Desrosiers, présidente-directrice générale du Réseau de santé Vitalité, de même que M. Thomas Soucy, président du Conseil, répondront aux questions du public au sujet du rapport trimestriel, de la réunion publique et d'autres initiatives du Réseau.

bit.ly/vitalitenb-ca

L'hyperlien pour participer à la réunion en virtuel sera publié dans les médias sociaux et sur le site Web du Réseau de santé Vitalité, sous l'onglet Conseil d'administration et le sous-onglet Réunions

Visitez notre site Web vitalitenb.ca

Suivez-nous

Communiquez avec nous

Faites-nous part de votre rétroaction, de vos suggestions ou de vos commentaires à : engagement@vitalitenb.ca

RÉSEAU DE SANTÉ Vitalité HEALTH NETWORK