Soins de santé innovants, communautés actives

RAPPORT ANNUEL 2023 | 2024

RÉSEAU DE SANTÉ vitalité HEALTH NETWORK

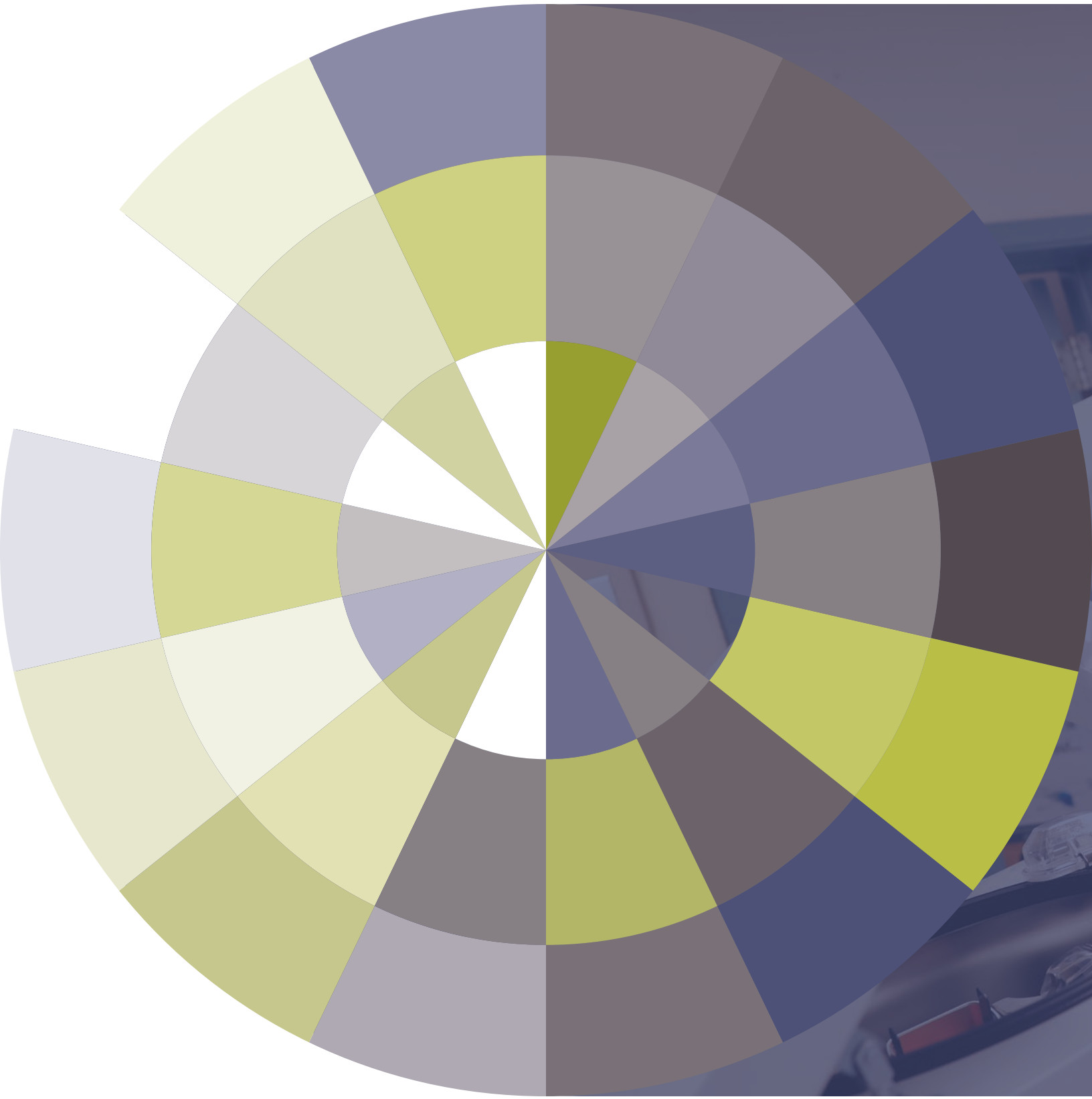


TABLE DES MATIÈRES

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.

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.

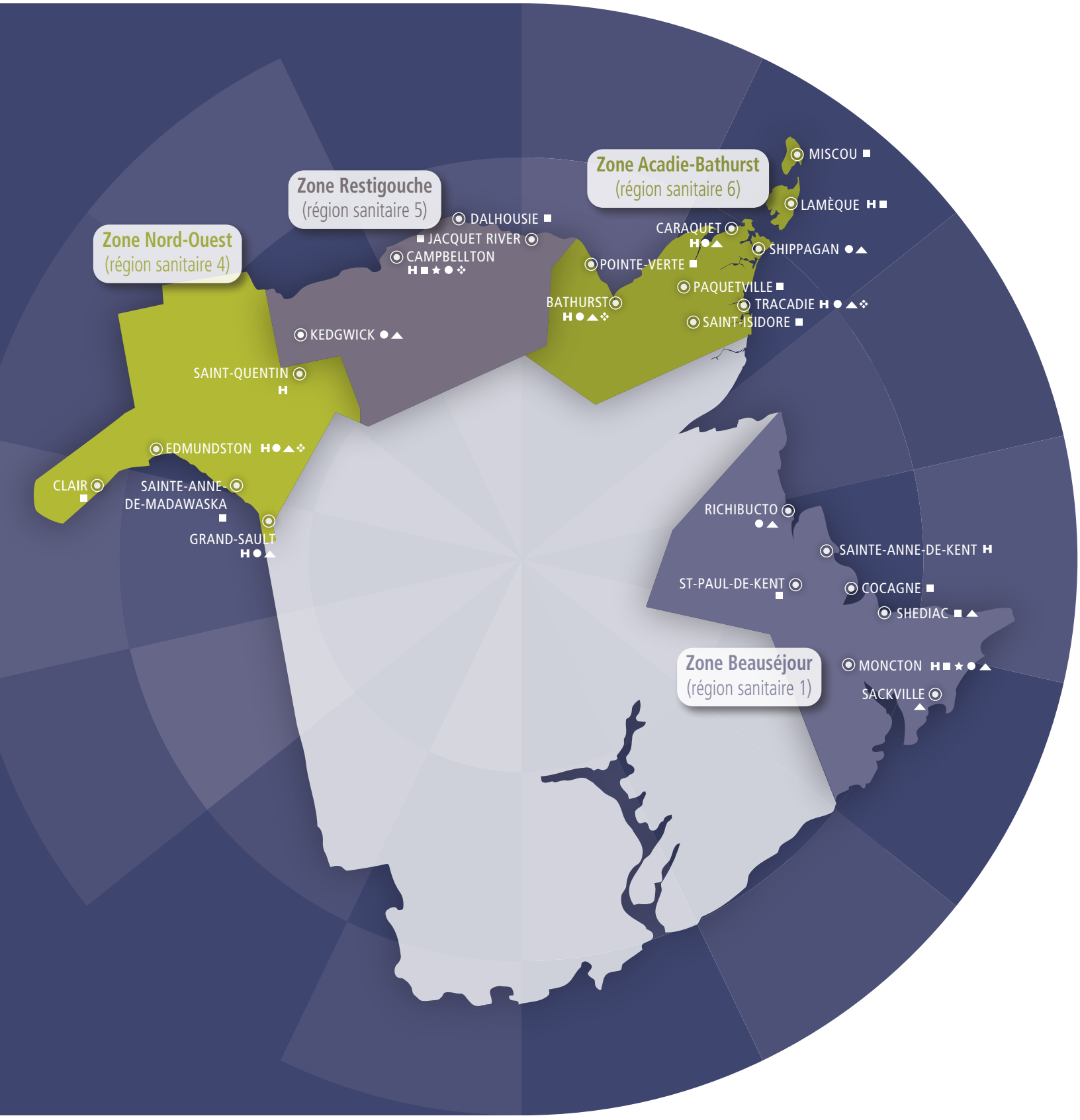
Les liens étroits et privilégiés qui unissent les fondations à nos établissements et nos programmes favorisent l'amélioration de la santé et le mieux-être de notre population.

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.

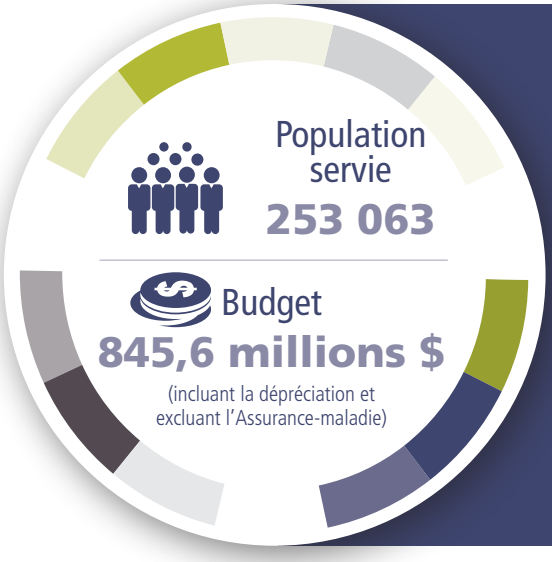
Le Réseau assure le leadership de certains programmes provinciaux en santé, tels que le programme SANE (infirmières examinatrices des cas d'agression sexuelle), le programme de suivi des porteurs d'implants cochléaires du Nouveau-Brunswick, le programme provincial de PCU (phénylcétonurie), le Centre 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 est 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

■ 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)

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

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

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

❖ Services de traitement des dépendances (4)

Bathurst
Tracadie
Edmundston
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 1er 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

Un projet peut être dans plusieurs grandes orientations

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.

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.

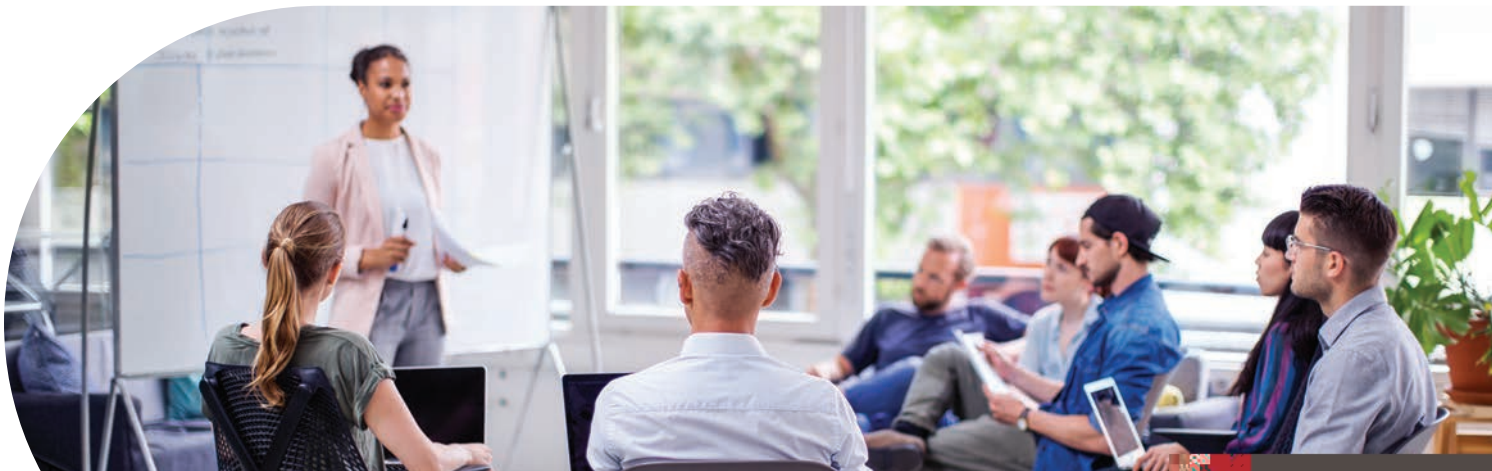
Cette méthode va au-delà d'une planification traditionnelle en intégrant un processus d'apprentissage continu qui vise à améliorer constamment les services en tenant compte de l'environnement changeant, en mesurant nos progrès en continu, en revoyant nos priorités régulièrement et en ajustant le tir, 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.



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		
Immunisation : % vaccinés en milieu scolaire		
- 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.

RÉSEAU DE SANTÉ
vitalité
HEALTH NETWORK

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.