



S'élever au-delà des défis

Trajectoires d'amélioration
au Réseau de santé Vitalité

RAPPORT TRIMESTRIEL
À LA COMMUNAUTÉ
MARS 2024



Table des matières

Raison d'être et valeurs organisationnelles	2
Messages de la présidente-directrice générale et du président du conseil d'administration.....	3
Grandes orientations et priorités stratégiques	4
Expérience patient.....	4
Expérience employé	10
Rapprochement avec les communautés	13
Travailleurs de la santé et bénévoles, force indéniable du Réseau ..	15
Ouverture et transparence, pour mieux vous servir	17

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

Alors que le Réseau de santé Vitalité a été très présent dans l'actualité depuis le début de l'année 2024, derrière les projecteurs, les efforts se sont poursuivis pour que nous puissions nous élever au-delà des défis et maintenir le cap sur l'amélioration continue.

Le présent rapport à la communauté fait état des projets et des initiatives d'amélioration en cours au Réseau qui s'inscrivent dans le cadre de nos trois grandes orientations, soit **l'expérience employé**, **l'expérience patient** et le **rapprochement avec les communautés**. On y présente les résultats du dernier trimestre, s'échelonnant du 1^{er} janvier au 31 mars 2024.

Il s'agit en quelque sorte de trajectoires empruntées pour soutenir la transformation nécessaire du système de santé, engendrée par le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies chroniques et par la pénurie de main-d'œuvre.

Dans ce rapport, il est question, entre autres, du déploiement des équipes locales de santé familiale, du projet d'optimisation du cheminement des patients et de divers projets ayant un effet sur l'efficacité et la performance des hôpitaux. De plus, les résultats du trimestre en matière de recrutement et de maintien en poste y sont rapportés.

Et nous soulignons également les efforts de rapprochement avec les communautés et le personnel sur le terrain, les forces vives de notre Réseau.

Enfin, je salue l'engagement des travailleurs de la santé qui sont à pied d'œuvre pour soigner les patients et pour contribuer à l'amélioration de notre système de santé. Je remercie également nos partenaires en santé, nos bénévoles et nos communautés, qui jouent un rôle déterminant dans ce grand projet de société.

Bonne lecture!



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

Dre France Desrosiers
Présidente-directrice générale

Message du président du conseil d'administration

En poste depuis le mois de juillet 2023, les membres du conseil d'administration suivent de très près les enjeux du système de santé, qui connaît sa part de défis.

L'ampleur et la complexité des enjeux font partie de nos constats. Toutefois, l'approche d'amélioration continue et la vision du Réseau de santé Vitalité sont source de confiance face à l'avenir.

Conscient des défis, le Réseau s'est donné des trajectoires solides, à partir de projections, de données probantes et d'une planification stratégique apprenante en continu, pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Le rapport trimestriel est un moyen pour la communauté de suivre ces progrès et de mieux comprendre les liens qui se tissent entre les projets et les initiatives, mais aussi entre les valeurs organisationnelles et les actions du Réseau qui soutiennent les changements.

Je vous invite à le lire avec intérêt, mais aussi à consulter le bulletin de performance détaillé, publié sur le site Web du Réseau, qui affiche l'ensemble des résultats du trimestre.

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

M. Thomas Soucy
Président du conseil
d'administration



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

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.

Soins primaires : Le modèle de Vitalité fait ses preuves



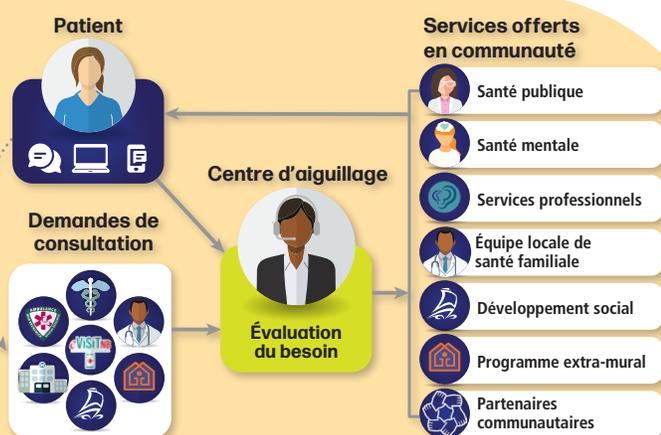
Le Réseau de santé Vitalité, qui fait de l'accès aux soins de santé primaires une de ses deux grandes priorités stratégiques, a développé un modèle de soins basé sur la prise en charge de chaque patient par des équipes locales de santé familiale.

Chaque équipe est connectée à son propre groupe d'aiguillage, qui est chargé de guider rapidement le patient vers le bon pourvoyeur de services. L'objectif est d'offrir un accès en 5 jours, tout en assurant un meilleur suivi grâce à la création d'un système connecté.

Certains soins effectués par les médecins (tests Pap, suivi de santé des nouveau-nés ou lavage d'oreille, par exemple) peuvent être délégués à d'autres professionnels de la santé en fonction des besoins du patient. Un soutien administratif est offert afin de permettre aux professionnels de se concentrer sur la prestation des soins.

Le modèle, dont la mise en œuvre a commencé en 2023, progresse rapidement et permet déjà de prendre en charge un plus grand nombre de patients, tout en réalisant des économies :

- Six équipes locales de santé familiale qui comptent sur 33 médecins et 8 infirmières praticiennes sont désormais actives et 22 équipes sont actuellement en construction;
- Le centre d'aiguillage pour la région d'Edmundston est opérationnel. Il est appuyé par un nouveau service de santé de la femme et un nouveau centre de dépannage pour les cas mineurs et urgents;
- Le Réseau s'est doté d'une direction médicale dédiée à ce projet et de nouveaux postes de gestionnaire ont été créés.





Complément VIDÉO

La Dre Isabelle-Anne Girouard nous invite dans le nouveau Centre de santé Connexion, qui se trouve à Moncton. Son équipe s'est jointe au modèle établi par le Réseau et elle commence à prendre en charge les patients orphelins de la région.

Les premiers résultats nés de la phase pilote sont prometteurs pour l'avenir des soins de santé primaires. Dans la région d'Edmundston, l'équipe nouvellement créée a pu réduire le temps d'accès moyen de 18,9 jours.

Dans la région de Dieppe, les équipes formées au cours des derniers mois ont été en mesure d'ajouter 3 660 personnes à leur patientèle initiale de 19 633 patients.

Les rencontres de collaboration, débutées il y a 12 mois, se poursuivent à un rythme soutenu dans les régions auxquelles le Réseau de santé Vitalité offre des services.



Faits saillants des résultats

Nouveaux patients pris en charge	4116
Temps d'accès moyen pour la patientèle intégrée au modèle	De 12,62 jours à 7 jours
Médecins engagés dans la construction du modèle	126 sur 216 (58 %)
Infirmières praticiennes engagées	15
Autres professionnels de la santé engagés	32

Communauté	Équipes en co-construction	Équipes actives	Fournisseurs de soins engagés	
			MÉDECINS	INFIRMIÈRES PRATICIENNES
Edmundston Haut-Madawaska	2	1	17	1
Dieppe	6	3	35	-
Memramcook	1	-	3	-
Moncton	2	1	3	7
Cocagne Cap-Pelé	1	1	4	-
Lamèque	1	-	5	2,6
Shippagan	1	-	9	-
Caraquet	1	-	-	-
Bathurst	3	-	14	-
Tracadie	1	-	4	-
Grand-Sault	1	-	8	3
Shediac	1	-	15	1
Campbellton	1	-	10	-
TOTAL	22	6	127	14,6

Cheminement des patients au cœur des efforts de transformation



L'amélioration du cheminement des patients et de la performance des hôpitaux est l'autre grande priorité stratégique du Réseau.

Nous travaillons à l'amélioration du cheminement des patients pour faire en sorte qu'un lit soit disponible dès qu'un patient doit être hospitalisé en raison d'un problème aigu. Dans un contexte où les besoins sont en croissance et les ressources humaines sont limitées, nous devons augmenter la performance de nos services.

Cette initiative de grande ampleur sera mise en œuvre sur une période de 18 mois. Elle consiste à faciliter chaque étape du parcours de soins du patient, de la consultation à l'admission, et jusqu'au congé.

Les équipes de l'ensemble des établissements hospitaliers seront mobilisées, soit toutes les équipes des programmes clientèles, mais aussi les secteurs transversaux, comme les services de laboratoire, les services de pharmacie et les services professionnels.

Cette transformation majeure passera par la création d'une nouvelle culture organisationnelle, mais aussi par 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.

Ensemble, pour optimiser le

CHEMINEMENT DES PATIENTS



Ces efforts contribueront à l'atteinte de **trois objectifs clés** :

- 1 Réduire les taux d'occupation** de nos établissements pour alléger la pression sur le système;
- 2 Réduire la durée de séjour** des patients tout en maintenant la qualité des soins;
- 3 Réduire les temps d'attente** pour les services d'urgence, d'examen et de chirurgie.

Le programme de mobilisation des patients, qui vise à accélérer la récupération des patients, et le programme de chirurgie robotique, par exemple, sont des exemples de projets qui ont un effet sur le cheminement des patients.

Mobilisation précoce pour une récupération plus rapide



Le Réseau a développé un programme de mobilisation des patients pour accélérer la récupération et prévenir le déconditionnement des patients, tout en soulageant le personnel infirmier.

Ce projet, qui implique les services professionnels, a un lien direct avec celui du cheminement des patients, car il a un effet sur la durée de séjour.

Une équipe de kinésiologues a pour mission d'accompagner les patients hospitalisés dans la réalisation d'exercices. L'objectif est de maintenir la masse musculaire et de faire progresser la mobilité, mais aussi de réduire le risque de complication.

Le suivi se poursuit après le congé de l'hôpital pour favoriser le maintien de l'autonomie et prévenir la réadmission. Jusqu'à présent, environ la moitié des patients continuent leurs exercices selon le plan après leur retour à la maison.

Le programme de mobilisation est désormais établi dans un grand nombre d'unités dans les quatre zones du Réseau et 22 des 26 postes de kinésologue créés ont été pourvus.

Les résultats sont nettement positifs.

Nous constatons une diminution d'une journée de la durée moyenne de séjour chez les patients qui ont pris part à l'initiative. Nous notons également une amélioration de la mobilité et de l'autonomie dans les activités de la vie quotidienne.



Faits saillants des résultats

- ▶ Réduction **D'UNE JOURNÉE** de la durée de séjour
- ▶ Amélioration de la mobilité et de l'autonomie
- ▶ Taux de satisfaction de **100 %** (questionnaire distribué aux patients et au personnel)

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.

Le recrutement des infirmières finissantes, l'accueil des étudiantes en sciences infirmières au préceptorat et la formation des étudiantes en soins infirmiers se poursuivent dans le but de réduire le nombre de postes vacants dans ce secteur.

L'optimisation du rôle des travailleurs de la santé permet d'augmenter la capacité du Réseau à offrir des soins aux patients, ce qui rejoint la raison d'être de l'organisation qui est de veiller à la santé de nos patients et de nos communautés, aujourd'hui et demain.

Cette formation innovante s'inscrit également dans les valeurs d'humilité, de curiosité, de collaboration et d'entraide du Réseau de santé Vitalité.



Faits saillants des résultats

- ▶ Formation de **11 préposés**
- ▶ Réduction du besoin de personnel d'agence de **10 équivalents temps plein**
- ▶ Réduction de la charge de travail du personnel infirmier

Démarrage réussi pour le programme de chirurgie robotique



Du 1^{er} février 2023 au 1^{er} mars 2024, 322 patients ont été opérés à l'aide du robot chirurgical installé au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont.

L'équipe est parvenue à clore la première année du programme de chirurgie robotique sans aucune complication nécessitant une chirurgie ouverte. Le robot permet l'exécution de chirurgies moins invasives, ce qui diminue les risques de complication, qui favorise un rétablissement plus rapide et qui réduit donc la durée d'hospitalisation.

Ce programme a un effet sur le cheminement des patients, parce qu'il permet de libérer des lits plus rapidement pour les patients qui suivent. Actuellement utilisé pour la réalisation de chirurgies urologiques et gynéco-oncologiques, le robot servira aussi bientôt à d'autres spécialités.



Complément VIDÉO

Réaliser une chirurgie peu invasive à l'aide d'un robot,

c'est désormais possible au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont. Découvrez cette technologie de pointe avec la Dre Robyn Comeau, gynéco-oncologue, et la Dre Jocelyne Hébert, directrice des services de chirurgie.

L'acquisition du robot chirurgical a été rendue possible dans le cadre d'une campagne de 6,5 millions de dollars menée par la Fondation CHU Dumont auprès de ses généreux donateurs.

« Mon expérience avec la chirurgie robotique a été positive. C'est tout de même une chirurgie, ce qui entraîne une certaine peur, mais le robot a rendu les choses plus faciles que je ne l'aurais imaginé et je n'ai pas vraiment eu à prendre de médicament antidouleur. »

- Katherine Woodard
Moncton



Lorsque davantage de chirurgiens seront formés pour utiliser l'équipement de pointe, il sera possible de réaliser des chirurgies thoraciques, puis des chirurgies générales.

Les services chirurgicaux du Réseau poursuivent leur lancée vers l'innovation médicale. Dès le printemps, les patients qui subiront une chirurgie de la hanche ou du genou, une chirurgie colorectale ou une chirurgie gynécologique auront accès à une nouvelle application leur offrant des conseils et un suivi avant et après la procédure pour améliorer leur rétablissement.

Cette plateforme numérique de parcours de soins sera accessible aux patients qui subissent une intervention chirurgicale au bloc opératoire du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont, de l'Hôpital régional Chaleur ou de l'Hôpital régional d'Edmundston. Les patients de la zone Restigouche qui subissent une chirurgie de la hanche ou du genou auront également accès à l'application.

Faits saillants des résultats

- ▶ **322** patients opérés en date du 1^{er} mars 2024
- ▶ **0** transition vers une chirurgie ouverte
- ▶ **6** chirurgiens formés
- ▶ **Durée moyenne de séjour par rapport aux chirurgies ouvertes ou par laparoscopie :**
 - ◆ Néphrectomie : **- 2,2 jours**
 - ◆ Cystectomie : **- 1,5 jour**
 - ◆ Prostatectomie et hystérectomie : **- 0,5 jour**

Urgence : Renforts bienvenus en salle d'attente



Depuis l'été 2023, des préposés aux soins se relaient pour surveiller l'état de santé des patients présents dans la salle d'attente au Service d'urgence du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont.



Leur rôle est de vérifier les signes vitaux des patients et de veiller à leur bien-être jusqu'à leur rencontre avec le médecin.

Alors que la mise en œuvre de ce nouveau mode de fonctionnement est terminée, le bilan de ce projet pilote est largement positif.

La présence des préposés permet une surveillance accrue et une prise en charge renforcée. Elle peut également assurer une réaction plus rapide en cas de détérioration soudaine de l'état de santé d'un patient.

Les patients apprécient ce soutien additionnel et le nombre de plaintes est en baisse. L'équipe constate également une atténuation de l'abus verbal envers le personnel depuis l'ajout d'agents de sécurité en salle d'attente. La violence verbale dirigée vers les professionnels de la santé demeure une réalité inacceptable. Le public qui bénéficie de services doit collaborer pour garantir un environnement de travail sain et respectueux.

Le Réseau travaille à étendre ce modèle aux autres zones au cours des prochains mois. Ce modèle vient également augmenter la capacité du Réseau à offrir des soins aux patients.

Bornes pour mesurer les temps d'attente à l'inscription et gagner en efficacité



Un projet d'amélioration mené au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont au cours de l'année 2023 a permis de simplifier le processus d'inscription. L'environnement de travail a été repensé et certains gaspillages liés aux processus ont été supprimés. De plus, le partage d'un questionnaire donne aux patients une plus grande capacité de rétroaction.

Ces ajustements ont fait diminuer le temps moyen d'inscription, qui est passé de 18 minutes en février 2023 à 13 minutes en janvier 2024.

Les efforts se poursuivent désormais dans les établissements de la zone Acadie-Bathurst. La priorité est cette fois donnée à la réattribution de certaines tâches.

Par ailleurs, des bornes ont été installées à l'Hôpital régional Chaleur, à l'Hôpital et Centre de santé communautaire de Lamèque et au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont. Ces machines offrent au Réseau des indicateurs fiables sur les temps d'attente et une mesure instantanée du taux d'occupation des salles d'attente.

Ces bornes seront installées dans tous les services d'admission du Réseau.



Fait saillant des résultats

- Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont : **Diminution de 30 % du temps d'attente moyen pour l'inscription**

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.

Création d'une équipe interdisciplinaire de santé au travail



Une équipe interdisciplinaire de santé au travail a été formée pour accompagner les employés qui vivent des défis de santé qui nuisent à leur assiduité au travail. Cette équipe, composée d'un médecin du travail, d'une infirmière praticienne et d'une ergothérapeute, à qui s'ajoutera bientôt une psychologue, permet aux employés de pouvoir 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.

Engagement du personnel



Le Réseau développe un outil pour améliorer la fréquence et la qualité de son évaluation de l'engagement des employés. Un nouvel outil (le taux de recommandation net des employés) sera utilisé chaque trimestre. Il permettra d'obtenir une meilleure compréhension de l'expérience employé dans les lieux de travail et de responsabiliser les gestionnaires dans leur travail avec leurs équipes pour ainsi apporter des améliorations favorisant l'engagement.

Cabines de repos pour le personnel



Depuis février 2024, les employés de l'Hôpital régional d'Edmundston, du Centre Hospitalier Restigouche et du Centre hospitalier universitaire Dr.-Georges-L.-Dumont peuvent profiter de nouvelles cabines de repos. Équipées d'un fauteuil de massage à vibrations, d'un environnement sonore apaisant et d'un système de luminothérapie, ces cabines procurent une belle séance de détente. Ces cabines seront également accessibles prochainement à l'Hôpital Régional de Campbellton, à l'Hôpital régional Chaleur et à l'Hôpital de Tracadie.

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 dans le Réseau s'élève à 12,4 comparativement à 14,3, en 2022-2023. 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 2024-2025.

La sécurité des employés au travail s'est également améliorée au cours de cette année. Le taux annuel d'accidents au travail avec perte de temps est de 1,9 accident pour 100 travailleurs comparativement à 3,1 en 2022-2023 et à 4,0 en 2021-2022.

Faits saillants des résultats

- ▶ 2022-2023 **14,3**
- ▶ 2023-2024 **12,4** après 3 trimestres (moyenne annualisée)
- ▶ **Taux annuel d'accidents au travail pour 100 travailleurs de la santé :**
 - ◆ 2021-2022 **4,0**
 - ◆ 2022-2023 **3,1**
 - ◆ 2023-2024 **1,9**

Recrutement et embauches (soins infirmiers)



L'équipe d'acquisition de talents se réunit quotidiennement pour accélérer l'embauche dans les soins infirmiers et les autres professions critiques en soins de santé. Ces rencontres permettent d'établir les priorités en matière de recrutement et d'assurer un alignement constant des efforts sur les besoins de l'organisation.

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 activités de recrutement



Entrevues de fidélisation



Dans le cadre d'un projet pilote, des entrevues de fidélisation ont été réalisées par des gestionnaires auprès de membres de leur personnel comptant de 36 à 48 mois de service. Quelque 160 employés des secteurs de la pharmacie et des services mère-enfant ont pris part à ces entrevues. Comptabilisées et analysées, les réponses des participants ont permis d'offrir des pistes d'amélioration tangibles pour augmenter le sentiment de reconnaissance et d'engagement au travail. Le projet sera bientôt étendu à l'échelle du Réseau pour permettre à un plus grand nombre d'employés de faire entendre leur voix.

« À mes yeux, le fruit du travail de mon équipe multidisciplinaire est ce qu'il y a de plus gratifiant, car je suis consciente des effets positifs du recrutement en santé sur la vie des gens. »

- **Kim Arseneau**
conseillère en
acquisition de talents
et étoile montante
du Réseau



Autres projets en cours

- Processus d'entrevue de préretraite au sein du secteur des soins infirmiers
- Processus d'entrevue de fidélisation
- Révision des processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés dans les secteurs non cliniques

Recrutement international



Des représentants du Réseau de santé Vitalité ont participé à des salons de l'emploi au Maroc, en France et en Belgique à l'automne 2023 ainsi qu'à des salons virtuels avec des candidats internationaux. Près de 200 embauches potentielles ont été mises en évidence lors de ces événements et l'équipe de recrutement travaille actuellement à confirmer ces embauches.

En 2023, plus de 100 nouveaux employés provenant de l'international sont entrés en poste au Réseau de santé

Vitalité. Grâce aux efforts de recrutement déployés auprès des candidats de l'international, mais aussi des diplômés du Nouveau-Brunswick et des travailleurs de la santé d'autres provinces, nous prévoyons une augmentation du nombre de recrues en 2024.

Des missions additionnelles sont prévues ce printemps au Maroc et en Côte d'Ivoire.

Faits saillants des résultats

(du 1^{er} avril au 31 déc. 2023)

	Nombre d'embauches de finissantes et de finissants*	Nombre d'embauches à l'international*	Offres à l'international pour lesquelles nous attendons une réponse	Autres embauches*
Infirmières immatriculées et infirmiers immatriculés	83	96**	70	43
Infirmières auxiliaires autorisées et infirmiers auxiliaires autorisés	48			50
Préposées et préposés aux soins	55			45
TOTAL	186	96	70	138

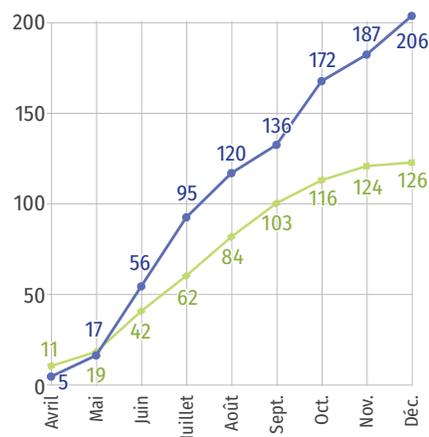
* Offres acceptées

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

VITALITÉ



SERVICES CLINIQUES



VITALITÉ

(inf. immatriculé(e)s, inf. auxiliaires, préposé(e)s aux soins)



Embauches — Départs

Pour la deuxième année consécutive, le nombre de nouvelles embauches au Réseau excède le nombre de départs.

Rapprochement avec les communautés

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

Rencontres en communauté



L'équipe de leadership de Vitalité a poursuivi ses rencontres en communauté, notamment avec la Commission des services régionaux Chaleur en mars. Plusieurs enjeux du domaine de la santé ont fait l'objet d'une discussion lors de cette rencontre, qui visait à tisser des liens pour amplifier la collaboration entre le Réseau de santé Vitalité et les communautés de la Commission des services régionaux Chaleur. En fait, le prochain rapport d'évaluation des besoins des communautés en matière de santé, dont le lancement est prévu en avril 2024, portera sur cette région.

« La rencontre avec la haute direction du Réseau de santé Vitalité a permis de solidifier encore plus nos liens. Nous sommes très enthousiastes en ce qui concerne l'évaluation des besoins de nos communautés en matière de santé, qui débutera bientôt, et l'établissement de notre communauté apprenante. Cela s'aligne parfaitement sur le mandat en matière de développement communautaire de la Commission des services régionaux Chaleur. »

- Jennifer Pitre

gestionnaire du développement communautaire à la Commission des services régionaux Chaleur



Évaluation des besoins des communautés en matière de santé – Dieppe et Memramcook



L'évaluation des besoins des communautés en matière de santé (EBCS) continue d'aller bon train pour les communautés de Dieppe et de Memramcook. Au cours des derniers mois, l'équipe du Réseau de santé Vitalité a rencontré le comité consultatif communautaire en vue de l'évaluation et a complété plusieurs étapes clés dans le processus d'évaluation des besoins. Nous notons, entre autres, l'examen des données statistiques disponibles, la collecte de nouvelles données qualitatives par l'entremise de 10 groupes de consultation et de 9 entretiens ainsi que l'étape de l'analyse des données.

La dernière rencontre du comité consultatif communautaire est prévue en mai 2024 alors que la période estivale servira à rédiger et à traduire le rapport qui sera publié dans le courant de l'automne 2024.



Rapprochement avec le milieu de l'enseignement postsecondaire



Des actions concrètes ont été déployées pour rapprocher le Réseau de santé Vitalité des établissements d'enseignement postsecondaire francophones tels que le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton.

Les hauts dirigeants du Réseau et du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick se sont rencontrés en février 2024 en vue de poursuivre leurs efforts visant à unir leurs forces et à faciliter le cheminement des candidats dans les étapes allant du recrutement à la formation jusqu'à l'accès aux stages et aux professions de la santé.

L'union des forces du Réseau à celles du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick a pour objectif de préparer l'avenir et de surmonter la pénurie de

main-d'œuvre à laquelle fait face le système de santé. En déterminant les besoins actuels et futurs, la promotion des professions en santé et les stratégies de recrutement peuvent être taillées sur mesure pour répondre aux besoins.

Des pistes d'amélioration pourraient être l'orientation vers le recrutement à l'international, la coordination des efforts pour le recrutement à l'échelle locale (notamment dans les écoles secondaires), l'offre d'incitatifs ou l'offre d'emploi aux candidats dès le début de leur formation, ou encore l'offre de stages en santé au sein du Réseau de santé Vitalité et de stages dans d'autres domaines professionnels.



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

Mois de l'histoire des Noirs



En février, le Réseau de santé Vitalité a souligné le Mois de l'histoire des Noirs. Au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont, par exemple, le comité Fusion culturelle a organisé des activités de sensibilisation : les employés nouveaux arrivants ont été invités à porter fièrement leurs habits traditionnels, à partager des recettes de mets internationaux ou encore à partager des photos de leur pays d'origine. Ces activités ont permis de découvrir la culture de membres du personnel issus de l'immigration, qui sont de plus en plus nombreux au sein du Réseau.

Diététistes à l'honneur en mars

À l'occasion du Mois de la nutrition, en mars, des efforts ont été déployés pour sensibiliser la population à une saine alimentation, mais aussi pour reconnaître le travail des diététistes du Réseau qui travaillent en milieu hospitalier, dans les centres de santé communautaires ou en santé publique. Il s'agit de personnes professionnelles qui possèdent une formation universitaire complète et rigoureuse et qui sont inscrites auprès de l'organisme de réglementation des diététistes de la province.

Reconnaissance du personnel des services de pharmacie

À l'occasion du Mois de la reconnaissance de la pharmacie, en mars, le Réseau de santé Vitalité a mis de l'avant ses services de pharmacie, qui comptent plus de 250 collaborateurs (pharmaciens, techniciens et assistants en pharmacie, personnel de soutien, résidents et étudiants en pharmacie). Au sein de chaque établissement de santé, des pharmaciens et des techniciens en pharmacie veillent à offrir aux patients des services pharmaceutiques efficaces et sécuritaires, allant du traitement des prescriptions à la contribution à des projets de recherche, par exemple.



Programme de bénévolat pour soutenir les unités de soins

En janvier 2024, le Service des bénévoles a lancé le Programme de bénévolat de soutien d'unité dans les zones Restigouche et Nord-Ouest. Ce programme vise à intégrer les bénévoles dans la prestation de soins de santé en se concentrant sur l'apport d'un soutien compatissant pour améliorer l'expérience des patients et de leur famille.

Le programme s'inspire de programmes hospitaliers antérieurs, reconnaissant la précieuse contribution des bénévoles. Grâce à la mobilisation des bénévoles, ce programme favorise un sentiment d'appartenance à la communauté et fait la promotion de la connaissance et de l'enseignement en matière de santé. Le projet sera lancé dans les zones Acadie-Bathurst et Beauséjour au cours des prochains mois.



La photo nous fait voir, de gauche à droite, Claudette Maltais, bénévole, Michelle Stewart, préposée aux soins des patients, et Diane Lavoie, bénévole dans la zone Restigouche.

Recrutement de bénévoles

Les personnes qui souhaitent faire du bénévolat au sein du Réseau de santé Vitalité sont priées de visiter la page des bénévoles sur le site Web : vitalitenb.ca/fr/benevoles.

Rapprochement entre l'équipe de leadership et le personnel sur le terrain



Les efforts de l'équipe de leadership pour se rapprocher du personnel sur le terrain se poursuivent. Parmi les initiatives, le nouveau blogue ayant pour thème « La voix de nos leaders », lancé en janvier 2024, permet aux membres de l'équipe de leadership de partager leur perspective face aux enjeux, aux défis et aux priorités de leur secteur et du système de santé dans son ensemble. La publication de ce blogue permet au personnel sur le terrain de mieux comprendre la transformation qui se vit au sein du système de santé.

Par ailleurs, les membres de l'équipe de leadership font plus régulièrement des visites sur le terrain pour bien saisir la réalité quotidienne du personnel.

Ainsi, ils se rendent dans divers établissements et secteurs pour prendre le pouls des équipes et assurer des suivis qui peuvent améliorer leur expérience employé. Il en est de même pour les dîners avec la présidente-directrice générale, « À votre santé, à vos idées », qui se poursuivent. Ces rencontres avec des employés de divers secteurs permettent un rapprochement entre la haute direction et le personnel, mais fournissent également des pistes d'amélioration autant au niveau opérationnel que du climat de travail.



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

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.



[Indicateurs de performance Vitalité \(vitalitenb.ca\)](#)

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 23 avril 2024, à 13 h, au Quality Hotel & Conference Centre situé au 157, rue Water, à Campbellton.

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 et d'autres initiatives du Réseau.



L'hyperlien pour participer à la réunion en virtuel sera publié dans les médias sociaux et disponible à l'adresse : bit.ly/vitalitenb-reunions.

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