

Soins de santé au travail

Une IP de Deer Island donne des soins de santé en milieu de travail.
Page 5

Comme chez soi

La prochaine génération d'infirmières/infirmiers transforme l'aire commune.
Page 12

Jeune femme médaillée d'or

Une membre du personnel de Fredericton debout sur le podium lors d'un championnat national.
Page 7

Volume 1, numéro 1
Avril 2016



Étoile d'Horizon

Une publication pour le personnel du Réseau de santé Horizon

Vous pouvez aider aujourd'hui même.

Un membre du personnel d'Horizon souligne l'importance des donneurs vivants.

Page 11

Accueil des nouveaux arrivants

Des employés d'Horizon aident les réfugiés syriens à demeurer en santé suivant leur arrivée dans les localités du Nouveau-Brunswick.

Des jeunes brillants.

Des technologies ingénieuses.

Le Centre Stan Cassidy et ses patients bénéficieront de modèles conçus par des étudiants.



Contenu



Une initiative d'amélioration à la Clinique d'implantation de stimulateurs cardiaques amène les soins au domicile



Avantageuse pour les patients, une nouvelle technologie d'identification bactérienne permet de gagner du temps et d'économiser de l'argent, selon le personnel du laboratoire



Horizon reconnaît les besoins particuliers des enfants et des familles en matière de soins de santé



Une infirmière praticienne de Deer Island offre ses services sur les lieux d'une compagnie locale



Un membre de l'équipe de gestion des mesures d'urgence obtient une désignation majeure



« Vous pouvez aider aujourd'hui même » : l'importance des donneurs vivants

Permettre à vos patients de donner leurs organes



Des étudiants en sciences infirmières de Moncton s'unissent pour transformer la salle commune de l'Unité de désintoxication



Tirage H.O.P.E. au profit des personnes démunies

Horizon dans le rétroviseur

Ce bulletin est publié par le service des Communications du Réseau de santé Horizon. Il est distribué gratuitement au personnel, aux médecins et aux bénévoles d'Horizon. La version française est offerte en ligne à l'adresse fr.horizonnb.ca.

Rédactrice : GinaBeth Roberts

Chef de la création : Kevin Goggan

Impression : Advocate Printing

Veuillez transmettre vos commentaires et vos idées d'article à EtoileHorizon@HorizonNB.ca.

Dans chaque numéro

Mot de la rédactrice

Le coin des collègues

Sous les feux de la rampe d'Horizon

Regardez qui brille

Horizon dans le rétroviseur



7 Stan Cassidy fait équipe avec Brilliant Labs en vue de la prochaine génération de technologies d'assistance



Regardez qui brille



8 Des partenariats aident les réfugiés syriens à recevoir des soins et à vivre en santé



10 Reconnaissance du travail de collaboration des Recovery Warriors de Moncton



14 La sensibilisation aux droits et aux responsabilités favorisera des soins sûrs et de qualité dans les établissements d'Horizon



Ensemble, prévenir la violence en milieu de travail



15 D'autres établissements d'Horizon deviennent des milieux sans fumée!



Poulet sauté fruité



Chapeau à tous ceux et celles qui ont suggéré un titre pour votre bulletin!

Nous avons reçu plus de 100 suggestions du personnel et des médecins de 13 établissements d'Horizon. C'est **Marsha Cook**, coordonnatrice de la qualité et de la sécurité à l'Hôpital régional de Miramichi, qui a soumis le titre gagnant, Étoile d'Horizon.

Elle a choisi cette appellation en s'inspirant du thème « Horizon », et parce que le bulletin a pour objectif de célébrer notre personnel et son travail quotidien.

Edith McGrath, l'adjointe administrative du Dr Gary Costain du Service de médecine interne de l'Hôpital régional de Saint John, a également suggéré des appellations semblables, notamment Gold Star ou The Star. De plus, elle a soumis le titre, Look Who's Shining (Regardez qui brille) pour la rubrique régulière sur les exploits du personnel d'Horizon à l'extérieur du lieu de travail.

Chers collègues,

Nous faisons preuve d'empathie, de compassion et de respect.

Nous visons l'excellence.

Nous sommes tous des leaders, mais nous travaillons en équipe.

Nous agissons de façon intègre et responsable.

Vous entendrez beaucoup parler des valeurs d'Horizon dans un proche avenir.

Au cours des prochaines semaines, on vous demandera de participer avec votre gestionnaire et votre équipe à des discussions et à des ateliers sur ce que signifient nos valeurs pour vous; sur ce qui se passe lorsque vous vivez nos valeurs; et sur la manière dont votre équipe vit nos valeurs dans votre travail quotidien.

La réalisation de notre vision — **des soins exceptionnels pour tous, en tout temps** — exige que chacun de nous comprenne comment nos valeurs influencent de manière positive notre expérience en tant que membres de l'équipe d'Horizon.

J'invite chacun de vous à être un champion des valeurs.

En agissant comme un champion des valeurs, vous avez une incidence positive sur votre propre expérience de travail et celle de tous les membres de votre équipe. En travaillant ensemble et en vivant nos valeurs, nous réussirons à transformer la vie de nos patients et des membres de leur famille.

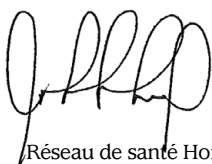
Je m'engage à travailler avec chaque employé qui participe aux discussions et aux activités liées aux valeurs et je vous invite à y participer activement. Je suis impatient d'entendre vos histoires sur la manière dont nous vivons nos valeurs.

Le bulletin *Étoile d'Horizon* sera l'un des moyens que nous utiliserons pour transmettre les histoires sur les valeurs. Cette nouvelle publication porte entièrement sur vous; elle mettra en valeur vos exploits. L'équipe des Communications attend avec impatience votre opinion sur ce que vous aimeriez voir dans votre publication.

Je me réjouis du travail que nous accomplirons ensemble et je tiens à ce que vous vous réjouissiez de votre avenir en tant qu'employé d'Horizon. Notre vision - **des soins exceptionnels pour tous, en tout temps** - se réalise lorsque nous travaillons tous en équipe, et je suis fier que vous fassiez partie de l'équipe d'Horizon.

Le président-directeur général

John McGarry



Réseau de santé Horizon



John McGarry,
Le président-directeur général

Mot de bienvenue de la rédactrice

Bienvenue au premier numéro du bulletin du personnel d'Horizon intitulé *Étoile d'Horizon*.

Je commencerai par vous parler un peu de moi-même : j'ai laissé l'univers du journalisme pour me joindre au Service des communications d'Horizon, et un de mes premiers projets a consisté à remanier le bulletin du personnel, qui s'appelait *Tour d'Horizon*.

Même si je fais partie des nombreux membres de l'équipe chargée de préparer le bulletin, c'est vraiment vous qui remplirez ses pages. Rien ne m'enchantera plus que de publier l'information que vous m'aurez confiée.

Ces pages racontent vos histoires, notamment les initiatives d'amélioration des soins axés sur le patient et les histoires touchantes de la prochaine génération d'infirmières/infirmiers et d'inventeurs.

Nous présentons plusieurs rubriques récurrentes comme *Le coin des collègues*, un espace servant à vous présenter à vos collègues de travail (même ceux qui travaillent ailleurs dans la province) et à leur raconter ce que vous faites pour faire d'Horizon un meilleur endroit où travailler et aider les gens à demeurer en santé.

Nous avons conservé la rubrique *Sous les feux de la rampe d'Horizon*, qui vous permettra de féliciter un membre du personnel, un médecin ou un bénévole, qui a été reconnu pour son travail à quelque titre que ce soit. Cette rubrique peut également porter sur les succès réalisés dans le domaine de la formation.

La section *Regardez qui brille* mettra en vedette les employés d'Horizon qui ont fait des choses remarquables à l'extérieur du lieu de travail, que ce soit dans les domaines artistique/culturel, les sports, le bénévolat, ou qui ont accompli d'autres exploits personnels.

Dans les prochains numéros, nous voulons améliorer l'interactivité, et nous aimerions connaître votre avis à ce sujet et sur d'autres domaines.

De plus, nous désirons élaborer une section sur le mode de vie, car nous savons que votre uniforme, votre blouse de laboratoire ou votre complet ne dit pas tout sur vous. Devrions-nous lancer un concours de photos? Devrions-nous publier des bandes dessinées, des caricatures ou des jeux de vocabulaire? Il n'y a pas de mauvaise réponse; aucune suggestion n'est trop absurde.

Nous avons envisagé de parler des animaux de compagnie les plus mignons d'Horizon (mais, vous savez, le bulletin compte seulement 16 pages).

Ce bulletin est le vôtre, et nous tenons à célébrer le travail que vous accomplissez quotidiennement à la fois au travail et ailleurs. De plus, nous voulons que vous soyez informé et que vous vous sentiez partie intégrante d'Horizon.

Nous espérons que vous parcourrez le bulletin *Étoile d'Horizon* pour vous voir, pour voir vos collègues et pour en apprendre plus sur ce qui se passe au sein du Réseau de santé Horizon.

Bonne lecture.

GinaBeth Roberts





Une initiative d'amélioration à la Clinique d'implantation de stimulateurs cardiaques amène les soins au domicile

Un nouveau service à la Clinique d'implantation de stimulateurs cardiaques à L'Hôpital de Moncton permet aux patients d'être traités sans quitter le confort de leur foyer.

Des technologues autorisés en cardiologie ont commencé à se rendre dans les foyers de soins et les foyers de soins spéciaux des régions de Moncton et Sackville afin d'effectuer des suivis dans les chambres mêmes des patients. Il s'agit de patients qui devraient normalement se rendre à l'hôpital pour être traités, au moins deux fois par année.

Le projet pilote d'amélioration des soins de santé communautaires centré sur le patient est le premier du genre au Nouveau-Brunswick. Il doit son origine à la réflexion collaborative de l'infirmière gestionnaire Lorna McConnell et la technologue autorisée en cardiologie Jean Robinson.

La technologue autorisée en cardiologie Jean Robinson avec certains des appareils qu'elle utilise lors de ses visites auprès des patients ayant un stimulateur cardiaque dans les foyers de soins et les foyers de soins spéciaux.

Pour subir un traitement, la mère de Lorna McConnell, une résidente d'un foyer de soins, devait être soulevée par deux personnes avant de se rendre à l'hôpital et avant d'en revenir. C'était donc un casse-tête majeur. Après avoir présenté ses objectifs dans le cadre d'une évaluation professionnelle, Jean Robinson voulait mettre son plan en œuvre.

Un de ces objectifs était de déterminer comment elle-même et les six autres technologues pourraient offrir leurs services sur place aux 84 patients de la région ayant un stimulateur cardiaque.

Le programme a commencé en octobre 2015 et sera en phase d'essai pendant un an ou deux. Les patients sont répartis dans 23 foyers, et tous les patients d'un même foyer peuvent être vus le même jour (un foyer comptait six personnes ayant un stimulateur cardiaque).

Les visites auront lieu au printemps et à l'automne pour les personnes qui ont besoin d'une vérification deux fois par année, et plus souvent pour ceux qui en ont besoin. De plus, cela garantit que les rendez-vous de suivi auront effectivement lieu.

En plus d'assurer la santé physique du patient, le programme est avantageux sur le plan émotionnel.

« Ceux et celles qui venaient ici depuis longtemps étaient très heureux de me voir », a déclaré Jean Robinson.

C'est la touche personnelle qui attire les éloges des membres de la famille au sujet du programme.

Beaucoup de leurs proches ont des problèmes de mobilité et, comme l'a souligné Mme McConnell, les changements apportés à leur programme régulier peuvent causer des jours de malaise. Une visite d'une dizaine de minutes de Mme Robinson permet d'éviter un voyage en ambulance d'une demi-heure (et tous les coûts connexes) et des heures passées à l'hôpital.

Les directeurs des foyers de soins également ont été très réceptifs à l'égard du service, et certains ont même préparé des fournitures pour les technologues, comme des chariots, des dossiers médicaux et des tables de chevet.

« Pour moi, cela démontre simplement leur reconnaissance pour votre présence », d'ajouter Mme McConnell.

À part les avantages pour les patients et leur famille, la clinique offre de nombreux avantages à l'ensemble du système de soins de santé de la province, comme la réduction des coûts des soins de santé de la province, la restructuration des systèmes de prestation de soins, l'amélioration des services communautaires et l'optimisation de l'utilisation des services et des ressources de la province.

Avantageuse pour les patients, une nouvelle technologie d'identification bactérienne permet de gagner du temps et d'économiser de l'argent, selon le personnel du laboratoire

En plus d'améliorer les diagnostics et de sauver des vies, une nouvelle technologie à L'Hôpital de Moncton accélérera les tests de laboratoire, améliorera le déroulement du travail des technologues de laboratoire et le flux des patients pour le personnel.

Le Service de microbiologie de l'hôpital a acquis une nouvelle machine appelée MALDI-TOF, qui utilise une source d'ionisation laser assistée par une matrice (MALDI, *Matrix-Assisted Laser Desorption/Ionization*) et un analyseur à temps de vol TOF (*time-of-flight mass spectrometry*). On en compte une quarantaine seulement au Canada.

La machine utilise des lames jetables comptant 48 sections de colonies de bactéries. Après leur insertion dans la machine, un rayon laser fragmentera certaines des protéines des bactéries avant de les faire passer dans un nuage d'ions du détecteur, qui identifie les bactéries.

« Cette technologie deviendra l'élément

de base de notre travail régulier, a dit Justin Carhart, technologiste de laboratoire médical, au sujet de la machine qu'on utilise depuis la fin février. Cette machine accomplira les tâches difficiles de la majeure partie de nos processus d'identification. »

« Mais la chose la plus formidable de cette machine, c'est l'effet qu'elle aura sur les patients gravement malades », a-t-il ajouté.

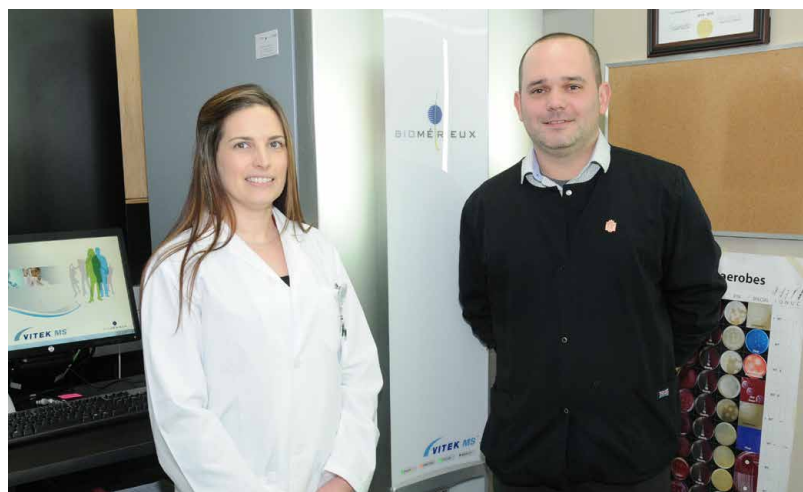
La nouvelle machine ne présente pas d'inconvénients, ce qui aidera à donner un diagnostic rapide (48 bactéries sont testées dans environ une heure). Les traitements seront plus rapides, et les séjours à l'hôpital seront écourtés.

La machine aidera les patients atteints d'infections courantes comme les infections à streptocoques de la gorge, les infections des voies urinaires et les infections potentiellement mortelles comme la méningite, les infections du sang, les intoxications alimentaires, la maladie mangeuse de chair et les bactéries entraînant l'infection des articulations.

Justin Carhart dit que cette machine sera particulièrement utile dans le cas d'organismes étrangers dont l'identification pourrait exiger beaucoup de temps, voire plusieurs jours, ou pour des éclosions bactériennes, comme la salmonelle.

C'est une machine qui sera également utile à tous les services, car près de 70 % de toutes les décisions concernant le diagnostic et le traitement d'un patient, l'admission à l'hôpital et le congé de l'hôpital sont fondées sur les résultats des tests de laboratoire.

La base de données des organismes de MALDI-TOF est mise à jour à peu près une fois par année. Les mises à jour



La Dre Chelsey Ellis, médecin microbiologiste, et Justin Carhart, technologiste de laboratoire médical, avec le nouveau système d'identification bactérienne.

augmentent le nombre d'organismes que les technologues peuvent identifier grâce à cette machine, de préciser M. Carhart. Cela permet au système de demeurer à jour quant aux changements de nomenclature et d'identifier les nouveaux pathogènes.

Cette technologie remplace la méthode biochimique actuelle que le personnel utilisait depuis plus de 70 ans. Elle fera également économiser de l'argent – 60 cents par identification, au lieu de 4 \$ ou 5 \$ par identification – et c'est une solution plus écologique. Elle n'utilise aucun papier.

L'Hôpital régional de Saint John utilise le même système, et Justin Carhart a dit que le personnel de Saint John leur a

facilité l'apprentissage de cette nouvelle technologie.

La machine d'identification bactérienne, qui coûte 200 000 \$, a été achetée avec les fonds amassés en 2014-2015 dans le cadre de la campagne de la Fondation des amis de L'Hôpital de Moncton.

Le laboratoire compte parmi les services les plus cruciaux de l'hôpital. Il effectue plus de trois millions de tests par année et emploie 146 personnes, notamment 89 technologues de laboratoire médical.

Horizon reconnaît les besoins particuliers des enfants et des familles en matière de soins de santé

Beth McNutt, coordonnatrice des Services du milieu de l'enfant à l'Hôpital régional de Saint John

Les spécialistes du milieu de l'enfant travaillent au sein d'équipes multidisciplinaires dans l'ensemble d'Horizon afin de sensibiliser les gens aux besoins psychosociaux des enfants et des familles.

Ils ont une formation unique en développement de l'enfant, plus précisément sur la manière d'aider les enfants à gérer le stress et l'incertitude dans le cadre de leurs expériences de soins de santé.

Ce service assure la préparation en vue des interventions, adaptée au niveau de développement de l'enfant; il vise à réduire au minimum l'anxiété liée aux expériences de soins de santé grâce à des jeux thérapeutiques et de l'aide fournie aux enfants et à leur famille.

Le rôle du spécialiste du milieu de l'enfant est diversifié. Il est notamment chargé de préparer les enfants à la chirurgie et aux prélèvements sanguins, de sensibiliser le personnel ou de parler aux enfants et à leur famille de la maladie grave d'un proche.

Les services du milieu de l'enfant ont évolué afin de répondre à l'évolution des besoins des enfants et des familles dans le contexte plus large de l'hôpital et de refléter les tendances en matière de soins de santé. Cela comprend des services comme les services d'approche, le prélèvement d'échantillons, les cliniques, l'urgence et les programmes pour adultes lorsque les enfants peuvent être touchés par la santé d'un membre de la famille.

Le fait de répondre aux besoins sociaux et émotionnels de nos patients les plus jeunes aide à diminuer l'anxiété

des enfants et à augmenter la collaboration entre les familles et les équipes des soins de santé, permet l'utilisation efficace du personnel, améliore le déroulement du travail et augmente la satisfaction du patient et de sa famille. Les services éducatifs en milieu pédiatrique constituent un élément précieux des soins centrés sur le patient et la famille et sont souvent considérés comme un indicateur de qualité.

Les spécialistes du milieu de l'enfant agréés qui travaillent auprès d'Horizon sont membres du Child Life Council, un organisme professionnel qui travaille à l'avancement du domaine en établissant des normes professionnelles d'exercice, en favorisant la recherche et en faisant la promotion de l'efficacité des habitudes de vie du milieu de l'enfant. Mars est le mois du milieu de l'enfant. Il sert à promouvoir les besoins sociaux et émotionnels des enfants en matière de soins de santé.

Les services éducatifs en milieu pédiatrique sont offerts afin d'aider le personnel à répondre aux besoins des enfants dans l'ensemble d'Horizon.

N'hésitez pas à communiquer avec les Services éducatifs en milieu pédiatrique à l'Hôpital Dr Everett Chalmers, à l'Hôpital de Moncton ou à l'Hôpital régional de Saint John au sujet des programmes offerts dans votre région.



La spécialiste en milieu de l'enfant Beth McNutt en compagnie de l'un de ses patients.

Voulez-vous renseigner vos collègues sur les services que vous offrez aux patients et au personnel dans l'ensemble d'Horizon? Écrivez à EtoileHorizon@HorizonNB.ca.

Une IP de Deer Island donne des soins de santé en milieu de travail

Pam Cline a constaté que l'accès aux soins de santé représentait un problème pour un groupe de travailleurs dans une région éloignée du Nouveau-Brunswick.

Elle a donc trouvé une solution.

En tant qu'infirmière praticienne au Centre de santé Fundy et à Deer Island, elle sait que « l'un des défis en matière de soins de santé communautaires consiste à assurer la disponibilité et l'accessibilité des services nécessaires au soutien du mieux-être des résidents de la région. »

Elle croit que la solution « nécessite souvent un degré de souplesse et de créativité ».

Pam a donc décidé d'offrir ses services à Paturel International Lobster Company, l'un des plus importants employeurs du comté de Charlotte. Elle a transformé l'ancienne station de premiers soins aménagée dans une roulotte en un centre privé pour les visites de soins de santé hebdomadaires.

Tout comme les cliniques de vaccination contre la grippe, les programmes à l'école secondaire et le club de marche, son programme démontre que « la manière la plus efficace de réussir est d'offrir le service directement à la population visée » et que l'accès améliore l'utilisation prompte des ressources.



On a constaté la nécessité d'offrir des soins de santé sur place dans ce milieu lors de l'immigration au Nouveau-Brunswick d'un grand nombre de travailleurs philippins.

On y trouve une salle d'examen, un bureau et des toilettes. En plus de donner les meilleurs soins de santé possible, Pam Cline aide l'employeur à améliorer

sa productivité : auparavant, les employés demandaient de l'aide au personnel de bureau ou à leurs collègues de travail, ce qui perturbait le déroulement normal du travail.

« Le service offre des soins de santé primaires à plus de 100 employés dans leur propre milieu, a-t-elle dit. Cela signifie qu'ils n'ont plus besoin de s'absenter du travail ou de se faire conduire à leurs rendez-vous. »

Mme Cline accueille de 8 à 10 patients par semaine et elle est convaincue que le potentiel d'élargissement des services est illimité.

« Cette initiative démontre la possibilité de résultats positifs grâce à la collaboration des partenaires communautaires », a-t-elle conclu.



Stan Cassidy fait équipe avec Brilliant Labs en vue de la prochaine génération de technologies d'assistance

Les enfants du Nouveau-Brunswick conçoivent et créent des outils pour changer quelque chose dans la vie des jeunes patients en réadaptation.

Le Centre de réadaptation Stan Cassidy (CRSC) de Fredericton s'est allié à Brilliant Labs dans le cadre d'un défi novateur et entrepreneurial qui permettra aux enfants d'inventer des technologies d'assistance à l'intention de la clientèle pédiatrique.

L'organisme provincial, qui fournit aux enseignants les outils pour former des « étudiants créatifs, des chefs de file investis de l'esprit d'entreprise en vue du 21^e siècle », a communiqué avec le CRSC.

Le centre était un choix parfait, car ses employés aidaient déjà les patients en concevant et en créant des technologies uniques pour résoudre tout problème – petit ou grand – dans leur vie quotidienne.

« C'est mon travail à temps plein ici », a dit Josh Keys, un ingénieur spécialisé en réadaptation au CRSC.

Josh Keys a fait équipe avec le directeur des programmes de Brilliant Labs, Jacob Lingley, pour dresser une liste des dispositifs que les élèves de la maternelle à 12^e année pourraient inventer.

« Parfois, la manière de penser des enfants peut être complètement différente de la nôtre. Il sera donc intéressant de voir s'ils proposent quelque chose qui est plus simple, ou même quelque chose que nous ne voyons pas », dit M. Keys.

Et lui peut mieux concevoir des outils pour les enfants, que leurs pairs.

« À votre avis, si la chose n'a pas l'air géniale, les autres ne la considéreront pas comme géniale non plus », a-t-il dit aux enfants pour les encourager à tenir compte de ce facteur dans l'esthétique de leur conception.

La liste comprend des dispositifs comme des perches à égoportrait pour fauteuils roulants, de sorte que les utilisateurs à mobilité réduite puissent faire partie de la dernière mode en matière de photo, des dispositifs robotisés pour lever la main, qui aident les utilisateurs à indiquer à l'enseignant qu'ils veulent parler, ou des dispositifs de préhension robotisés pour aider les patients à saisir le crayon qu'ils ont laissé tomber sur le plancher.

Ils créeront des dispositifs à l'aide de technologies comme littleBits, les imprimantes 3D, les microcontrôleurs et les technologies portables.

Josh Keys dit que le partenariat met en évidence le CRSC et ses possibilités de carrière.

« Pour les élèves et le grand public, c'est assurément une occasion de prendre davantage conscience de ce que fait le Centre Stan Cassidy », a-t-il expliqué.

Le 31 mars est la date limite du concours, mais il n'y aura pas de gagnants. L'objectif principal du projet est de réunir les



À gauche, le directeur des programmes de Brilliant Labs, et Josh Keys, l'ingénieur spécialisé en réadaptation du Centre Stan Cassidy.

patients et les créateurs, et de présenter certains des dispositifs, surtout ceux qui ont été couronnés de succès.

Josh Keys croit que le projet (ou du moins l'idée sous-jacente) peut être déployé dans l'ensemble d'Horizon. Il encourage tout le monde dans l'organisation à sortir des sentiers battus pour imaginer des dispositifs dont leurs patients pourraient avoir besoin.

« Rien n'est trop insolite; on peut tout demander », a-t-il ajouté.

Le Centre Stan Cassidy accueille huit ou neuf enfants par jour (surtout des patients non hospitalisés), et plus de 2 175 patients chaque année.

Regardez qui brille

Kate Campbell, adjointe administrative, Informatique et pratique infirmière à l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers de Fredericton, a récemment gagné gros au Championnat national canadien de karaté, qui a eu lieu à Richmond, en Colombie-Britannique.

Elle a remporté la médaille d'or dans sa catégorie de poids, la médaille d'or dans l'épreuve toutes catégories et a été nommée athlète féminine de l'année par Karaté Canada.

Kate Campbell pratique le karaté depuis 20 ans (depuis l'âge de cinq ans), ses parents l'ayant inscrite avec son frère à ce sport en raison de l'autodiscipline qu'il exige. Aujourd'hui, ce qu'elle aime du karaté est l'apprentissage d'un moyen d'autodéfense.

Elle pratique le karaté cinq jours par semaine – et parfois six, selon la date des tournois – à raison de trois ou quatre heures par jour. Dans sa quête de la médaille d'or, elle a remporté trois tournois de qualification dans sa province natale.



Kate Campbell accepte le prix de l'Athlète féminine de l'année de Nassim Varasteh, entraîneuse-chef de l'équipe nationale senior.

C'est la cinquième année consécutive et la douzième fois en tout qu'elle remporte des médailles d'or. De plus, elle a remporté la médaille d'argent aux Jeux panaméricains à l'été 2015.

Ses aptitudes sont de notoriété publique au travail, et ses collègues l'ont toujours beaucoup appuyée.

« De plus en plus de personnes m'abordent à ce sujet, et c'est génial », a-t-elle dit.

Il n'est pas question qu'elle s'arrête : elle envisage de continuer de « fesser fort ».

« C'est mon plan, dit-elle. Soit que mon corps abandonne ou que mon cœur me dise d'arrêter. » Kate, félicitations, au nom de toutes tes collègues d'Horizon!

Connaissez-vous quelqu'un qui a accompli quelque chose de remarquable à l'extérieur du milieu de travail? Recommandez un collègue, un pair ou un bénévole pour cet article en

écrivant à EtoileHorizon@HorizonNB.ca.

Kate Campbell sur le podium au Championnat national canadien en Colombie-Britannique.



Regardez qui brille

Des partenariats aident les réfugiés syriens à recevoir des soins et à vivre en santé

Pour une équipe d'employés d'Horizon, l'accueil des réfugiés syriens a été une priorité et une histoire de cœur. De concert avec des partenaires de la région, des membres du personnel d'Horizon veillent à ce que leurs nouveaux patients soient en santé suivant leur arrivée dans les localités du Nouveau-Brunswick.

Dans la région métropolitaine de Moncton, Horizon a collaboré avec le Réseau de santé Vitalité pour ouvrir une clinique de santé temporaire à l'intention des réfugiés temporaires qui s'y installent.

Bien que l'on offre des services similaires partout dans la province dans le cadre des programmes d'Horizon et avec l'aide du personnel d'Horizon, l'organisation des services est unique dans la région en raison de l'entrecroisement des services clés des deux régions de la santé.

La clinique a ouvert durant la première semaine de janvier et fermera trois mois après l'arrivée des derniers réfugiés. Au 29 février, la clinique avait accueilli 225 des 315 réfugiés arrivés à Moncton.

« L'objectif est de faire de la région métropolitaine de Moncton un endroit où ils voudront élever leur famille et passer le reste de leur vie », a déclaré Jill LeBlanc-Farquharson, directrice des Services de traitement des dépendances et de santé mentale d'Horizon.

« Et je crois que nous avons un rôle important en tant que comité d'accueil. Nous sommes effectivement le premier contact de première ligne et nous ferons de notre mieux pour qu'ils souhaitent s'installer définitivement dans notre région. »

Les patients peuvent consulter la clinique dans un délai de 24 heures à deux semaines après leur arrivée. Ils commencent par subir une évaluation médicale et psychosociale et reviennent ensuite pour des vaccins.

S'ils ont besoin d'interventions ou de soins urgents, ils sont aiguillés vers d'autres services de la région.

Chantal Arsenault d'Horizon est l'infirmière praticienne sur place. Elle est donc la principale employée de première ligne à travailler avec les réfugiés. C'est un travail qui lui plaît beaucoup.

« Ce sont des personnes de bonne foi qui ont emmené leurs enfants ici afin de leur donner la chance d'avoir une vie meilleure, a-t-elle dit. Elles sont impatientes et heureuses d'apprendre et veulent être productives, aller à l'école et commencer à travailler. De plus, elles ont hâte de maîtriser la langue. »

Les patients qu'elle voit sont diversifiés : un enfant ayant une fièvre ou un mal de dents ou encore, un adulte atteint du diabète.

« La population de la Syrie que nous accueillons actuellement est généralement en bonne santé, mais elle est vulnérable », a dit Rino Lang, directeur des Services de santé communautaires de Vitalité.

« Et beaucoup d'entre eux ont encore de la famille en Syrie, d'ajouter Chantal Arsenault. Ils nous parlent des membres de leur famille restés en Syrie et s'en inquiètent constamment. »

Malgré tous les problèmes auxquels ils font face, les patients avec qui elle travaille sont reconnaissants.

« Ils sont reconnaissants pour tout ce que nous faisons, et c'est donc un travail agréable, lorsque tout ce qu'on fait suscite leur reconnaissance », de préciser Mme Arsenault.

Johanne Savoie, gestionnaire à la Santé publique, gère divers volets de la clinique, notamment le programme de vaccination. Son équipe d'infirmières et d'infirmiers « adore son travail actuel », malgré la charge et la difficulté de ce travail, ainsi que les changements qu'il a fallu apporter à la clinique.

« C'est gratifiant lorsque les gens sont vraiment heureux des soins que nous leur donnons », a dit Mme Savoie, qui fait écho aux sentiments de Chantal Arsenault.

La taille des familles est toutefois un des défis que l'équipe n'avait pas prévus. Elles comptent souvent près d'une dizaine de membres. De plus, les membres de l'équipe ont de la difficulté à s'assurer que les réfugiés reçoivent des services d'hygiène dentaire et d'optométrie, mais ils disent qu'il existe des possibilités d'établir des liens avec des partenaires communautaires pour que les réfugiés connaissent les programmes en place.



De gauche à droite : Johanne Savoie, gestionnaire à la Santé publique; Jill LeBlanc-Farquharson, directrice des Services de traitement des dépendances et de santé mentale d'Horizon; Sabiha Brahma, interprète et thérapeute respiratoire auprès de Vitalité; Chantal Arsenault, infirmière praticienne auprès d'Horizon; et Rino Lang, directeur des Services de santé communautaires de Vitalité.

De plus, l'équipe compte un interprète de Vitalité, une thérapeute respiratoire trilingue, qui comprend le langage médical et un médecin consultant d'Horizon.

Chantal Arsenault a fait l'éloge du personnel hors site (par ex. : services de laboratoire, orthophonie, spécialistes, responsables d'imagerie médicale) qui fait preuve de patience et d'indulgence envers le personnel clinique dans ses efforts acharnés pour s'assurer que les patients syriens reçoivent les meilleurs soins possible.

Tout le processus est axé sur la collaboration depuis le début, soit depuis que des parties prenantes, comme la Ville de Moncton, l'Association multiculturelle du Grand Moncton (AMGM), le bureau de bénévolat et les nombreux ministères du Gouvernement, se sont réunies pour déterminer que ce nouveau genre de services était en effet nécessaire.

« Nous avons constaté que l'arrivée massive de réfugiés exercerait une pression sur les services existants, comme l'urgence », a précisé M. Lang, qui a ajouté que ces services n'ont pas d'interprètes sur place.

Mme LeBlanc-Farquharson dit que l'établissement d'une clinique à partir de rien a été une expérience d'apprentissage et de réseautage précieuse.

« Bien que cette clinique particulière ait été établie en fonction d'un besoin particulier, je crois que cela nous a beaucoup appris sur la manière dont nous pourrions collaborer à l'avenir pour offrir des services similaires à la population de la localité », a-t-elle dit.

L'équipe croit qu'on pourrait étendre et maintenir le modèle dans d'autres régions de la province lors de l'arrivée d'autres groupes de réfugiés.

Et l'aide ne cessera pas lorsque la clinique finira par fermer.

Lorsque les réfugiés auront été établis, le personnel sera à l'écoute pour aider avec les problèmes de santé mentale, pour discuter de mesures de prévention en santé et continuer de travailler avec les partenaires communautaires en santé.



Première rangée, de gauche à droite : Joanne Owuor-Larocque, Association multiculturelle de Fredericton; Ljiljana Kalaba, Association multiculturelle de Fredericton; Joan Kingston, CSC du centre-ville de Fredericton; et Susan Allen, Santé publique. En arrière, de gauche à droite : Kim Foster, Santé mentale/Dépendances; Nicole Moore, Service d'urgence de l'HRDEC; Graeme Smith, CSC du centre-ville de Fredericton; Bronwyn Davies, Programme des soins de santé primaires; Karla Faig, Programme des soins de santé primaires; Nicole Tupper, administration de l'HRDEC; et Jeanne McIsaac, Programme de santé de la mère et de l'enfant.

Moncton n'est pas la seule zone à collaborer avec des groupes et des organismes communautaires pour accueillir les nouveaux arrivants.

Voici un aperçu de ce que les autres zones d'Horizon ont accompli :

Fredericton

Bronwyn Davies, directrice, Programme de santé communautaire

Le Centre de santé communautaire du centre-ville de Fredericton (CSCCF) sert de « carrefour » des services de soins de santé dans la région de Fredericton et les environs.

Le personnel du centre de santé travaille avec l'Association multiculturelle de Fredericton (AMF) pour aider les nouveaux arrivants à se retrouver dans le système de santé, tandis que les étudiantes/étudiants en soins infirmiers de l'Université du Nouveau-Brunswick effectuent les évaluations de dépistage de santé initiales. Les médecins et frères arabophones de l'Hôpital du Haut de la Vallée, Alaa et Khalid Alsharief, feront du bénévolat au

centre une journée par semaine, à compter du début avril.

Les nouveaux arrivants ayant besoin de soins épisodiques, comme pour un mal de gorge, des problèmes de santé sexuelle ou des symptômes de toux ou de grippe, ont tout d'abord été aiguillés vers les fournisseurs de soins de santé au Centre de santé Gibson ou au Centre Noreen-Richard. Au début mars, des membres du personnel du CSCCF et du Centre de santé Gibson ont établi une clinique sans rendez-vous afin d'améliorer l'accès aux soins de santé.

Tout près, une clinique au Riverside Lodge à Mactaquac est ouverte deux jours par semaine.

De plus, le centre de santé s'est allié avec la Sécurité publique pour offrir une clinique d'immunisation, et le personnel aide également les nouveaux arrivants à s'inscrire au registre provincial de patients sans médecin.

Comme dans le cas de tous les Néo-Brunswickois, on encourage les nouveaux arrivants à visiter le centre de santé, qui offre des heures d'ouverture prolongées trois jours par semaine, au lieu du service d'urgence de l'hôpital, sauf en cas d'urgence.

Saint John

Debra Godlewski, directrice, Santé publique; Hiadee Goldie, gestionnaire, Centre de santé communautaire; et Joan Johnston, infirmière de la Santé publique

Le partenariat d'Horizon et du YMCA, dans le cadre de son programme Newcomers



De gauche à droite : le traducteur-interprète arabophone Nadhim Mansoor, et les infirmières de l'équipe d'immunisation, Emma Gallant, Debbie Bowes et Tanya Bell, à la clinique d'immunisation à l'école Lorne de Saint John.

Connection, occupe une place importante dans cette communauté.

Le Centre de santé communautaire St Joseph a coordonné le processus d'évaluation de la santé des nouveaux arrivants, ainsi que les bénévoles, le personnel et les fournitures des cliniques d'évaluation. Ces dernières ont eu lieu une fois par semaine à compter de décembre et depuis la mi-janvier, sont offertes deux fois par semaine.

Des infirmières/infirmiers et des fournisseurs de soins de santé assurent, à titre bénévole, des évaluations et des soins continus. La Sécurité publique a coordonné les immunisations, surtout celles des enfants, mais également celles des adultes, tandis que les cliniques de santé mentale ont offert leur soutien lors des rendez-vous ou de manière continue.

Tous les bénévoles se réunissent à la fin de chaque journée de clinique afin de gérer les cas et les aiguillages. De plus, des concertations régulières ont aidé à cerner les enjeux et les préoccupations ainsi qu'à évaluer le processus et son progrès.

Il y a d'autres partenaires, notamment des médecins, le programme de santé des femmes et des enfants, les services d'urgence/ de soins urgents et de pharmacie, les ministères du gouvernement, les garderies, les familles d'accueil ainsi que les équipes de traduction et d'interprétation.

Miramichi

Ginette Pellerin, directrice de la Santé publique et des Services extra-muraux de Miramichi

Contrairement à Moncton, Fredericton et Saint John, toutes les familles de réfugiés à Miramichi sont parrainées par le secteur privé.



Ginette Pellerin, directrice de la Santé publique et des Services extra-muraux de Miramichi.

Reconnaissance du travail de collaboration des Recovery Warriors de Moncton

Durant la Semaine de sensibilisation aux dépendances de 2015, le ministre de la Santé Victor Boudreau a décerné un prix Étoile de la communauté au groupe Recovery Warriors, qui est formé de cliniciens des Services de traitement des dépendances et de santé mentale ainsi que de clients passés et actuels ayant une dépendance ou une maladie mentale.

Le groupe, qui se compose de personnel de l'Hôpital de Moncton, de l'Unité de désintoxication, de la Clinique de traitement des dépendances et de santé mentale ainsi que d'autres programmes, a été formé en 2012 comme partie de l'équipe provinciale de rétablissement.

« Nous travaillons ensemble pour trouver des moyens d'aider les gens à se rétablir et d'inspirer de l'espoir malgré les difficultés de vivre avec une dépendance ou la santé mentale », a dit Petrea Taylor, une infirmière clinicienne spécialisée membre de l'équipe. « La partie la plus importante de notre travail consiste à nous efforcer

d'avoir avec nous des personnes qui ont vécu l'expérience afin de nous aider à exécuter les services d'une manière plus forte et concertée. »

« Nous avons d'anciens clients qui demandent à nos infirmiers/infirmières gestionnaires d'apporter des améliorations au programme, et nous les mettons en œuvre. »

Un groupe – une équipe de consultation appelée Community Voice – a transformé le hall d'entrée du Centre de traitement des dépendances et de santé mentale grâce à un coup de peinture, à la pose de cadres et à l'installation d'un coin-café. De plus, le groupe a veillé à la présence de bénévoles pour accueillir les gens.

Par ailleurs, le groupe a tenu une séance de conférence dans laquelle des personnes ayant surmonté une dépendance ou un problème de santé mentale ont raconté leur cheminement vers le rétablissement afin d'inspirer d'autres à emboîter le pas.

« Le prix est vraiment la cerise sur le gâteau, a déclaré Petrea Taylor. Et le gâteau



Le groupe Recovery Warriors avec son prix.

dans tout cela est le travail que nous accomplissons. Les personnes ayant vécu l'expérience de la dépendance ou de la maladie mentale disent régulièrement que ce travail contribue à leur guérison. »

« En tant que cliniciens, nous constatons que notre travail est enrichissant et bon pour l'âme également. Donc, cette marque de reconnaissance a été une véritable prime. Nous sommes très touchés. »

Un membre de l'équipe de gestion des mesures d'urgence obtient une désignation majeure

Si vous avez une situation d'urgence, Jeff Whyte est la personne qu'il faut voir.

Jeff Whyte, le gestionnaire des services de sécurité et le coordonnateur de la gestion des mesures d'urgence d'Horizon, a récemment obtenu sa désignation de gestionnaire agréé en gestion des situations d'urgence décernée par l'International Association of Emergency Managers (IAEM).

« J'étais impatient de pouvoir me compter parmi certains des professionnels les plus crédibles de l'industrie et je suis très fier de cet exploit », a dit M. Whyte.

L'obtention de cette désignation n'a pas été une tâche facile. Voici ce que M. Whyte a dû accomplir pour l'obtenir :

- Suivre 100 heures de cours à la fois en gestion des mesures d'urgence et en gestion générale;
- Réaliser six tâches différentes liées à la gestion des mesures d'urgence (enseignement, mentorat, conférences, etc.);
- Remplir une fonction clé des opérations d'urgence lors d'un exercice majeur ou d'une situation d'urgence réelle;
- Présenter une dissertation structurée;
- Réussir l'examen d'agrément canadien.

M. Whyte, qui est gestionnaire à Miramichi, a souligné que son mentor, Dennis Doherty, le directeur en chef de la gestion des urgences d'Horizon, a été une source majeure d'encouragement dans le cadre de ce processus.

« Dennis est le genre de leader qui, par sa passion uniquement, inspire les autres à vouloir réussir », a dit M. Whyte.

Jeff Whyte compte plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie des soins de santé, en particulier dans les services de sécurité, le stationnement et la gestion des mesures d'urgence.



Il est convaincu que sa nouvelle désignation l'aidera à améliorer et à peaufiner le programme de gestion des mesures d'urgence d'Horizon et il a souligné que la gestion des mesures d'urgence est une responsabilité commune de tout le personnel d'Horizon.

« En toute honnêteté, j'attribue le succès du programme et mon propre succès dans le domaine au soutien et au mentorat de nombreuses personnes, a-t-il dit. Cette désignation n'aurait pas été possible sans leur participation. Le sentiment de travail d'équipe d'Horizon n'a jamais cessé de me stupéfier. »

« Vous pouvez aider aujourd'hui même » : l'importance des donneurs vivants

Le Dr Jeff Pike connaît l'importance des donneurs vivants, et ce n'est pas seulement parce qu'il est médecin à L'Hôpital de Moncton.

Ayant reçu le diagnostic de maladie du rein à l'école de médecine, ce spécialiste de la physiothérapie et de la réadaptation a toujours su qu'il devrait un jour subir une greffe du rein.

Comme le Dr Pike s'apprête à revenir au travail après une greffe du rein bien réussie (on en parlera davantage plus loin), il veut que ses collègues et le grand public soient plus conscients de l'importance des donneurs vivants altruistes.

« Il ne faudrait pas beaucoup de donneurs au Canada pour faire une énorme différence », a-t-il dit.

« La liste d'attente comprend environ 3 500 noms. Au Canada, plus de 30 millions de personnes ont deux reins en santé, d'ajouter le Dr Pike. Ces personnes ne sont pas nécessairement en bonne santé, des adultes, etc., mais le Canada compte plus de reins en santé qu'il lui faut. Une liste de patients en attente d'un rein est donc inutile. »

La longue expérience de greffe du rein du Dr Pike a commencé il y a environ trois ans, une année avant que l'un de ses reins commence à saigner et qu'il soit atteint d'insuffisance rénale aiguë et chronique. Il devait subir 16 heures de dialyse par jour

durant le mois précédant sa greffe et plus de neuf heures par jour durant l'année précédant sa greffe.

« À ce stade, je savais que la greffe était imminente, et aussi pénible que cela ait été, je savais que c'était seulement pour une courte période. J'ai donc persévéré », a-t-il expliqué.

Il a commencé par essayer de trouver un donneur apparenté, mais au bout d'un an, il n'avait pas réussi à trouver de donneurs compatibles.

Mais sa famille a pu l'aider d'une autre manière : sa sœur et sa belle-mère ont accepté de s'inscrire au Registre de donneurs vivants jumelés par échange de bénéficiaires (DVEB), qui jumelle des couples donneur-receveur avec d'autres couples au Canada dans l'espoir de réaliser plus de greffes.

Sa belle-mère et lui ont vite trouvé un couple donneur-receveur, et leur chirurgie devait avoir lieu en février 2015. Cependant, ce processus compliqué s'est aggravé lorsque le Dr Pike a reçu le diagnostic de zona. Cela signifiait qu'il ne pouvait pas recevoir le rein, mais sa belle-mère a donné un de ses reins avec succès.

Le Dr Pike n'a pas abandonné. On a trouvé un nouveau couple donneur-receveur à l'automne, et le Dr Pike a subi sa greffe à la fin de l'automne 2015.

Il a rapidement repris ses forces et espère



retourner au travail « avant même que cet article ne soit publié ».

« La vie est beaucoup plus facile quand on n'est pas rattaché à une machine de dialyse », a-t-il souligné.

Il sait qu'il est important que les Néo-Brunswickois signent leur carte d'assurance-maladie et informent leurs proches de leur désir, et en ce qui concerne le don des reins, il est convaincu qu'aujourd'hui même est le meilleur moment.

« Vous n'avez pas besoin d'attendre, dit-il. Si vous voulez aider, vous pouvez aider aujourd'hui même. »

Si vous désirez en savoir plus sur la manière de devenir un donneur vivant, communiquez avec les centres de greffe/ services de néphrologie à Moncton (Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont) ou à Saint John (Hôpital régional de Saint John).

Permettre à vos patients de donner leurs organes

Tout le monde n'a pas la possibilité de devenir un donneur vivant. Parfois, après des événements tragiques, il incombe aux équipes de soins de santé de trouver des donneurs possibles.

Jessica Bonnelly, infirmière gestionnaire du programme provincial de don d'organes, dirige l'effort pour s'assurer que tous les travailleurs de la santé offrent aux patients l'occasion de faire un don d'organes.

« Pour nous, c'est peut-être seulement un organe, mais pour le receveur, c'est sa vie entière », a-t-elle dit.

« Nous sommes son seul espoir », ajouta-t-elle.

Au Nouveau-Brunswick, on ne considère pas le don d'organes cadavériques avant que le décès neurologique n'ait été déclaré par deux médecins qui ne participent pas au programme de greffe.

La Semaine nationale du don d'organes a lieu du 24 au 30 avril. Vous pouvez appuyer l'Association canadienne des greffés en participant à la course Transplant Trot aux dates suivantes : Saint John – 15 avril; Moncton – 16 avril; et Fredericton – 17 avril.

Listes de patients en attente au Nouveau-Brunswick (début mars 2016)

90 patients attendaient un ou deux reins

21 patients attendaient un cœur

16 patients attendaient un foie

Les patients en attente de poumons ou d'un pancréas sont inscrits à un registre à l'extérieur de la province.

Au Canada, 4 300 patients figurent sur la liste d'attente d'un don d'organe, et chaque année, entre 200 et 300 patients mourront faute d'avoir reçu une greffe d'organe.

Comme un pour cent seulement de tous les décès dans les hôpitaux est conforme à ces critères, Mme Bonnelly souhaite que tous les professionnels de la santé, surtout ceux des services d'urgence et des soins intensifs, soient conscients de la liste de vérification pour le don d'organes :

- Glasgow ≤ 5 (lésion cérébrale);
- Intubé (incapable de maintenir ses voies aériennes ouvertes de façon autonome);
- Ventilé (pas d'effort respiratoire);
- Discussion entourant les questions de fin de vie (discussion au sujet de l'abandon des

soins amorcée par les fournisseurs de soins de santé ou les membres de la famille).

Il n'y a pas de critères d'exclusion en ce qui a trait aux personnes qui peuvent et ne peuvent pas donner, a-t-elle précisé. Et il n'y a pas de limites d'âge. La viabilité des organes (reins, pancréas, foie, poumon, cœur) est déterminée au cas par cas, car les « organes ont une durée de vie plus longue que le corps ».

La mission du groupe qui consiste à dissiper les idées fausses entourant le don d'organes cadavériques est

Avez-vous donné à votre patient l'occasion de faire un DON d'organes?

Si votre patient répond aux critères suivants, évaluez son potentiel pour devenir un donneur d'organes.

D Discussion de fin de vie <small>Discussion réalisée par les professionnels de soins de santé ou les membres de la famille, concernant le statut des soins.</small>	O Oxygéné par ventilation mécanique <small>Intubé, avec effort respiratoire.</small>	N Neuro-échelle de Glasgow ≤ 5
---	---	---

Le Programme D'Organes et de Tissus du NB
NB Organ and Tissue Program

Pour plus de renseignements, veuillez consulter un agent de prélèvement d'organes en composant le
(506) 643-6848

déjà couronnée de succès : jusqu'à présent cette année, nous avons eu cinq donneurs, comparativement à deux seulement durant toute une année, il y a trois ans.

Pour plus d'information, consultez un agent du Programme d'obtention d'organes et de tissus au 506-643-6848.

Nombre de donneurs par année au Nouveau-Brunswick
2013 : 2 donneurs
2014 : 7 donneurs
2015 : 9 donneurs
2016 : 5 donneurs (début mars)

Des étudiants en sciences infirmières de Moncton s'unissent pour transformer la salle commune de l'Unité de désintoxication

La salle commune du Service de traitement des dépendances de Moncton a fait peau neuve, ce qui favorisera la guérison et le rétablissement de ses clients.

Chaque année, les étudiants en sciences infirmières de troisième année de l'Université du Nouveau-Brunswick proposent de changer quelque chose à l'Unité de désintoxication afin d'aider les clients. Le projet le plus récent, qui a eu lieu à l'automne 2015, a consisté à transformer en entier la salle commune mixte.

« Pour nous, ce projet visait à permettre aux clients aux prises avec la dépendance de se sentir en sécurité, à l'aise et un peu comme chez eux dans l'Unité de désintoxication, a dit Elizabeth King, une des huit personnes ayant participé au projet. Nous voulons que pour les clients, l'endroit dégage une ambiance propice à la guérison et au rétablissement. »

De l'idée à la réalisation, la rénovation a pris 12 semaines, durant lesquelles les étudiants en sciences infirmières ont participé pleinement à la vie des personnes traitées dans l'unité. Ils les visitaient deux fois par semaine et assistaient aux réunions des Alcooliques anonymes et à la clinique de méthadone, en plus du temps libre passé sur leurs projets.

« À notre avis, l'environnement n'était pas confortable ou accueillant, surtout pour les personnes dans un état très vulnérable », a dit Elizabeth King.

« On voyait des gens errer, l'air distrait, ou dormir tout simplement, isolés dans leur chambre. On a proposé ce projet parce qu'on a vu que les clients sont effectivement malades à l'Unité



L'Unité de désintoxication avant la transformation.

de désintoxication. On voulait qu'ils aient un endroit plus positif où se détendre et se sentir mieux. »

À part repeindre, réaménager et redécorer la pièce, les étudiants ont amassé de l'argent et ont fait don d'un foyer, de livres à colorier pour adultes et d'autres articles de loisirs.

« Le besoin de ressources de base est à l'origine de ce projet, d'ajouter Mme King. Contrairement à l'opinion populaire, ce ne sont pas les grands changements, mais plutôt les petites choses qui ont les effets les plus positifs. »

L'infirmier gestionnaire Robert Daigle a

qualifié le projet d'« entreprise d'envergure » et il a fait l'éloge du groupe qu'il appelle « la prochaine génération d'infirmiers et d'infirmières qui arrive sur le marché du travail. »

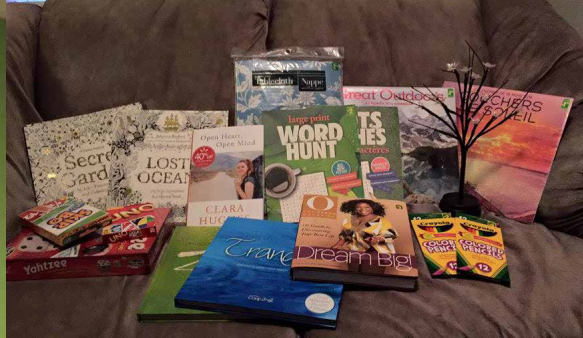
« Ils ont réellement compris la signification du travail d'équipe, car ils ont travaillé inlassablement à ce projet pour le concrétiser, a-t-il dit. L'ambiance est vraiment incroyable. »

La pièce, qui peut accueillir un maximum de 12 personnes, est utilisée tous les jours. Le personnel également se réjouit de la remise à neuf de la pièce.

Selon Mme King, le projet a été rendu possible grâce au travail d'équipe, les membres du groupe ayant mis à profit leurs différentes compétences,



L'équipe d'étudiants en sciences infirmières de l'Université du Nouveau-Brunswick qui a réaménagé la salle commune, y compris Elizabeth King, au centre, habillée d'un veston gris.



Certaines des fournitures achetées par les étudiants en sciences infirmières.

L'équipe a peint la pièce, ajouté un décor thérapeutique, rafraîchi les meubles et dégagé l'espace pour le rendre plus invitant.



Le Coin de détente. Ce coin est séparé par un cloison, qui permet aux clients d'être dans la même pièce que les autres tout en se reposant seuls. Il y a une chaise de massage que les clients peuvent utiliser en écoutant de la musique de détente dans des écouteurs ou en serrant une balle de stress ou en lisant.



Tirage H.O.P.E. au profit des personnes démunies

Les membres du personnel de l'Hôtel-Dieu Saint-Joseph sont depuis longtemps animés par un esprit de générosité.

Avant même la création du Réseau de santé Horizon, cet hôpital de Perth-Andover organisait chaque semaine une activité de collecte de fonds à l'intention

d'une banque alimentaire de la région.

Les vendredis, les membres pouvaient payer 2 \$ pour porter des jeans au lieu de leur uniforme. Chaque année, ils ont ainsi réussi à amasser environ 1 000 \$.

Lors de la mise en vigueur du nouveau code vestimentaire (ce qui signifiait que le personnel ne pouvait plus porter de jeans), un comité organisateur a proposé une nouvelle idée pour continuer la collecte de fonds hebdomadaire sur laquelle la banque alimentaire comptait tant.

Conformément à l'engagement de l'hôpital

d'être un membre à part entière d'une communauté compatissante, le comité a créé un tirage 50/50 hebdomadaire. Il a ensuite lancé au personnel le défi de trouver un nom approprié pour le tirage.

Tanya Hoyt, une gestionnaire de l'Imagerie diagnostique, dit que le comité a été surpris de recevoir plus de 30 suggestions.

On a fini par choisir le nom *Helping Others Provide Essentials* ou *H.O.P.E.*

Le tirage s'adresse à tout le personnel. Les membres paient 2 \$ chacun par semaine, et l'argent amassé est divisé également

entre le gagnant et la banque alimentaire.

« C'est dans cet esprit de générosité, tout au long de l'année, que le personnel de l'Hôtel-Dieu de Perth continue d'aider les démunis », de préciser Tanya Hoyt.

Horizon dans le rétroviseur

AUTREFOIS

Le médecin radiologue Dr James Noonan, F.R.C.P. (C) dicte les conclusions d'images radiologiques dans son bureau du Service de radiologie à L'Hôpital de Moncton, vers 1985.

Le Dr James Noonan a joint le personnel médical de L'Hôpital de Moncton en 1964 en tant que médecin général à Sackville. En 1971, il a fait un stage en radiologie (Hôpital Royal Victoria) et a regagné l'hôpital immédiatement après. Il a été chef de la Radiologie de 1979 à 1989, et président du personnel médical en 1993 et 1994. Le Dr Noonan a pris sa retraite en 2002. Depuis, chaque semaine, il continue de se rendre à l'hôpital pour « tenir une séance de la cour » dans le salon du personnel médical et visite ensuite l'Imagerie médicale et d'autres services pour raconter des histoires et des anecdotes du passé. On l'appelle maintenant affectueusement Dr Vendredi!



13

MAINTENANT

À droite, le Dr James Noonan discute avec (de gauche à droite) le Dr Chris Losier et le Dr Pat Phelan dans le salon du personnel médical à L'Hôpital de Moncton le vendredi 26 février.

Auriez-vous une idée de photo du passé et du présent à publier? Nous sommes à la recherche d'images qui racontent l'histoire de nos gens, des installations, des programmes et des services. Transmettez vos idées et vos photographies sur le #passéd'Horizon à l'adresse EtoileHorizon@HorizonNB.ca.



(De Steve Herc)



La sensibilisation aux droits et aux responsabilités favorisera des soins sûrs et de qualité dans les établissements d'Horizon

Au Réseau de santé Horizon, nous croyons qu'informer les patients, le personnel et les médecins de leurs droits et responsabilités est essentiel à la formation de partenariats solides et à la prestation de soins sûrs et de qualité dans nos établissements.

Horizon a rédigé un nouveau document intitulé *Droits, responsabilités et attentes* en vue d'expliquer et de clarifier ce que l'on attend de notre personnel et de nos employés, ainsi que ce que l'on attend de nos patients et de leurs familles.

Le guide se conforme à la priorité stratégique d'Horizon, soit de favoriser une culture de soins axée sur le patient et la famille. Il démontre aussi la façon dont Horizon met en pratique ses valeurs en faisant preuve d'empathie, de compassion et de respect envers toute personne qui visite ses établissements ou qui y travaille.

Par exemple, les patients et leurs partenaires en soins ont le droit de recevoir des services dans la langue officielle de leur choix. De plus, on s'attend à ce qu'ils collaborent au plan de soins de santé en tant que participants et décideurs.

Quant aux employés, ils sont tenus de collaborer avec les patients et les familles à la prestation de soins sûrs et de qualité tout en assurant la confidentialité des renseignements personnels sur la santé et le respect de la vie privée des patients.

Être traité avec respect et dignité, être écouté et entendu, et s'échanger les informations nécessaires à la prestation sécuritaire de soins de qualité font partie intégrante de l'optimisation de l'expérience du patient dont chacun bénéficie.

Le document a été élaboré à la suite d'une analyse en profondeur des pratiques en matière de droits et de responsabilités à l'échelle du Canada, et a fait l'objet d'examen par des intervenants pluridisciplinaires dans tous les secteurs d'Horizon, y compris par le Comité consultatif des patients et des familles.

Notre engagement en matière de droits et de responsabilités est aussi reconnu par Agrément Canada comme une norme de soins. L'équipe de direction espère que vous trouverez ce document utile et conforme à votre engagement personnel à l'égard de vos patients et de leurs familles.

Ensemble, prévenir la violence en milieu de travail

Récemment, Horizon a lancé un programme de prévention de la violence en milieu de travail (PPVMT). Le programme mis à jour fait partie de l'engagement de l'organisation à l'égard de ses employés, de ses patients et du public afin de promouvoir un milieu de travail sécuritaire, sûr et sans violence.

Horizon a adopté ce programme fondé sur des preuves pour appuyer le personnel dans ses interventions afin d'éviter la violence et l'agression en milieu de travail. Le PPVMT a été élaboré dans le cadre des pratiques exemplaires de l'industrie et grâce à la collaboration de plus de 70 employés et parties prenantes des divers services d'Horizon, notamment des conseillers en évaluation de l'expérience des patients, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et Vitalité.

La violence en milieu de travail se définit ainsi : tout incident donnant lieu à de mauvais traitements, une menace ou une agression à l'égard d'une personne dans une situation de travail, y compris toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de menaces ou de violence physiques, de vol ou de tout autre comportement importun. Ces comportements pourraient être perpétrés par des clients, des collègues de travail, à tous les échelons de l'organisation.

Selon l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, les travailleurs de la santé sont *plus susceptibles* d'être agressés au travail que les gardiens de prison, les agents de police, les travailleurs/travailleuses des transports et les employés des commerces de détail et des banques. En 2014, 486 agressions perpétrées par des patients hospitalisés sur des membres du personnel infirmier d'Horizon ont été déclarées (code blanc).

Le PPVMT d'Horizon comprend les éléments suivants :

Des politiques régionales – Politiques sur la prévention de la violence en milieu de travail et le code blanc.

Meilleure information – Information, formation en classe et électronique fondée sur le niveau de risque et le type de violence. Cela comprend une formation accrue pour les intervenants dans des situations de code blanc.

Ressources de soutien – Outils pour aider le personnel

à prévoir les incidents de violence en milieu de travail, à y réagir et à les déclarer. Cela comprend les étapes du processus de prévention de la violence en milieu de travail et le modèle sur l'escalade des comportements violents du patient/client (conseils sur la désescalade de la situation).

Le PPVMT est fondé sur trois principes fondamentaux conçus pour appuyer le personnel et vous préparer à prendre les mesures suivantes :

Prévoir – réduire le risque avant qu'il ne survienne.

Exige que chacun fasse son possible pour prévoir les situations de violence en milieu de travail et pour réduire et atténuer les situations potentielles AVANT qu'elles ne surviennent.

Réagir – savoir ce qu'il faut faire dans le cas d'un incident de violence.

Exige que chacun de nous possède la capacité, les connaissances et les compétences nécessaires pour réagir dans les situations de violence en milieu de travail.

Déclarer – déclarer tous les incidents, peu importe ce qui arrive.

Souligne l'importance de déclarer TOUTES les situations de violence en milieu de travail et les incidents évités de justesse pour les évaluer et améliorer le processus.

La sécurité de notre milieu de travail est une responsabilité collective. Horizon est déterminé à appuyer le personnel et à fournir un milieu de travail sécuritaire. La violence en milieu de travail est inacceptable et ne fait *pas* partie de votre travail. Nous pouvons tous aider à améliorer la sécurité de nos équipes tout en continuant d'assurer des soins exceptionnels à chaque personne chaque jour.

Pour empêcher la violence en milieu de travail

1 PRÉVOYEZ

Réduisez le risque par une bonne planification.

2 RÉAGISSEZ

Sachez ce qu'il faut faire en cas de violence en milieu de travail.

3 SIGNALEZ

Signalez tous les incidents, peu importe les circonstances.



D'autres établissements d'Horizon deviennent des milieux sans fumée!

Le mois prochain, la Politique antitabac d'Horizon sera mise en vigueur dans les six établissements suivants :

- Hôpital régional de Miramichi (le 7 avril)
- Dr Hôpital régional Dr Everett Chalmers (le 18 avril)
- Centre de réadaptation Stan Cassidy (le 18 avril)
- Hôpital public d'Oromocto (le 18 avril)
- Hôpital du Haut de la Vallée (le 25 avril)
- Hôtel-Dieu Saint-Joseph (le 25 avril)

Selon cette politique, qui a été lancée officiellement à l'Hôpital régional de Saint John en septembre dernier, les espaces fumeurs spécialement désignés demeureront en place dans les établissements ci-dessus jusqu'en avril. Après la date de mise en vigueur, il sera interdit de fumer n'importe où sur ces propriétés.

Il est très encourageant de constater le succès continu de la Politique antitabac à l'Hôpital régional de Saint John. En fait, plus de 270 employés de cet hôpital ont profité de l'offre de soutien pour la cessation du tabagisme et de la gestion des symptômes de sevrage, et les patients, les visiteurs et le personnel ont donné une rétroaction positive à l'égard de cette initiative.

Bien que les médecins et le personnel de ces établissements soient libres de fumer lorsqu'ils quittent les lieux durant les pauses et les périodes de repas, certains d'entre eux trouveront sans doute que le moment est opportun pour cesser de fumer. Nous reconnaissons que ce n'est pas nécessairement chose facile; nous nous engageons donc à aider les employés et les médecins qui ont besoin de soutien pour cesser de fumer. Le Service de santé et de mieux-être d'Horizon fournit des ressources afin de soutenir les efforts des médecins et du personnel pour cesser de fumer et de gérer leurs symptômes de sevrage.

Les patients se verront offrir également une thérapie de remplacement de la nicotine pour les aider à gérer des symptômes de sevrage durant leur hospitalisation. Des ressources de renoncement au tabac seront aussi à la disposition des patients désireux de cesser de fumer.

Horizon s'impose comme un chef de file dans la promotion de la santé et du mieux-être de son personnel. La politique antitabac témoigne de l'engagement d'Horizon à promouvoir la santé et à prévenir des maladies et des blessures, tant chez les patients, les médecins et le personnel qu'au sein de la communauté en générale.

« Ensemble, sans fumée! »

Faites-nous part de vos idées et de vos commentaires :

1-844-545-4288

Smokefree_sansfumee@horizonnb.ca



15

Poulet sauté fruité

Les jus naturels des fruits confèrent une saveur délicate au poulet tendre. Voici un bon exemple de la manière d'intégrer plus de fruits dans votre alimentation quotidienne.

Ingrédients

8	poitrines de poulet, désossées et sans peau	8
	Sel et poivre noir fraîchement moulu	
2 c. à thé	Huile de canola, divisée	10 mL
½ tasse	Jus d'orange	125 mL
2	Grosses pommes à cuire, hachées	2
1	Grosse poire	1
½ tasse	Raisins sans pépins, tranchées en deux	125 mL
3	Mince tranches de racine de gingembre (facultatif)	3
1	Bâtonnet de cannelle de 4 po (10 cm) (facultatif)	1
2 c. à s.	Persil frais, haché	30 mL

Servir sur du couscous de blé entier cuit ou du riz brun cuit.

Préparation

Étape 1

Salier et poivrer le poulet. Dans un faitout ou une grande casserole, réchauffer 1 c. à thé (5 mL) d'huile à feu moyen vif. Ajouter la moitié du poulet et faire dorer légèrement pendant trois ou quatre minutes et en le retournant une fois. Transférer dans un bol et réserver. Ajouter le reste de l'huile dans la casserole et faire dorer le reste du poulet. Remettre tout le poulet et les jus accumulés dans la casserole.

Étape 2

Ajouter le jus d'orange et déglacer la casserole en grattant les parcelles dorées. Ajouter les pommes, la poire, les raisins, le bâtonnet de cannelle (s'il y a lieu), le gingembre (s'il y a lieu), 1/2 c. à thé (2 mL) de sel et 1/2 c. à thé (2 mL) de poivre. Porter à ébullition. Réduire à feu moyen, couvrir et laisser mijoter 15 minutes ou jusqu'à ce que les fruits soient ramollis. Enlever le couvercle et laisser mijoter cinq minutes ou jusqu'à ce que la sauce soit légèrement épaissie et jusqu'à ce que les jus qui s'échappent du poulet soient clairs lorsqu'on le transperce. Jeter le bâtonnet de cannelle et le gingembre. Servir le poulet garni de persil haché.

Version traduite d'une recette de cookspiration.com

Conseils de mieux-être

Engagez-vous à apporter un petit changement santé et persévérez, un repas à la fois!

Voici quelques idées qui peuvent faire une grande différence :

- Mettez plus de légumes dans votre assiette.
- Choisissez du pain de blé entier au lieu du pain blanc.
- Servez des portions moins généreuses.
- Comme collation, mangez des fruits au lieu de grignotines sucrées ou salées.
- Buvez de l'eau au lieu de boissons gazeuses.

Psssst.

He, vous! Oui, vous.

Que vous preniez un bref moment pour lire ceci en savourant votre café du matin ou entre des chirurgies ou des rendez-vous ou que vous preniez une pause en compagnie d'un collègue de travail, merci d'avoir pris le temps de faire ma connaissance.

Vous vous demandez peut-être qui je suis.

Eh bien, permettez-moi de me présenter. Je suis Étoile d'Horizon, votre nouveau bulletin.

Votre bulletin interne.

J'ai été créé grâce aux commentaires que vous avez présentés au Service des communications lors des groupes de discussion de l'an dernier.

Mon ancienne version, *Tour d'Horizon*, était seulement accessible en ligne. Et vous ne le lisiez peut-être pas.

Voilà pourquoi je suis imprimé sur seize pages de papier de source écologique. De plus, je suis offert en français, sur Skyline et sur le site Web d'Horizon.

Je me consacre à mettre en valeur le travail que vous accomplissez chaque jour. Et pour pouvoir continuer de le faire, il me faut vous connaître mieux, vous et vos collègues (oui, même les plus timides).

Donc, prenez contact avec moi.

Vous pourriez vouloir faire honneur à un collègue de votre unité ou faire part des exploits d'un collègue de travail à l'extérieur du milieu de travail.

Vous pourriez vouloir dresser le portrait d'un pair qui joue un rôle vital dans votre service ou montrer des photos d'une campagne récente de collecte de fonds.

Le bulletin Étoile d'Horizon sera l'endroit de choix pour raconter ces histoires.

Des questions? Des félicitations? Des idées d'article?

Écrivez-moi à EtoileHorizon@HorizonNB.ca.

Au prochain numéro!

