

Nettoyage

Les visites de dépistage du gaspillage relèvent le moral et améliorent l'efficacité

Page 14

Nous avons remarqué

On se souviendra d'une commis aux télécommunications pour son service exceptionnel

Page 10

Le service Lifeline pour ceux qui en ont besoin

Le programme de la région de Moncton offre la sécurité et l'autonomie à la maison

Page 7

Volume 1, numéro 3

Septembre 2016



Étoile d'Horizon

Une publication pour le personnel du Réseau de santé Horizon

« Même après avoir perdu un membre, je me sens beaucoup mieux qu'avant. »

Après une absence de deux ans de son travail dans la cuisine en raison d'une amputation au-dessous du genou, Stephen Hayes revient et envisage la vie et le travail avec un optimisme inspirant.

Page 11

Lorsque les mots ne suffisent pas

Des clients du Recovery Art Studio de Fredericton font preuve de créativité

Page 5

La clinique d'oncologie porte le nom d'un médecin éminent

Le Dr Sheldon H. Rubin reste sans voix face à cet honneur.

Page 8

Contenu



Le Recovery Art Studio de Fredericton offre un lieu de création sûr aux participants



L'amour inconditionnel inspire une gestionnaire d'Horizon à écrire un second livre pour enfants



Un infirmier immatriculé spécialisé en urologie assiste à un forum international sur l'incontinence



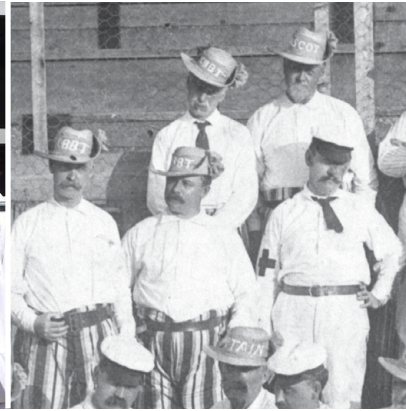
Le programme Lifeline améliore l'autonomie des patients avec une touche personnelle



Après une amputation, un boulanger de Chalmers fait un retour au travail inspirant



Des motocyclistes aident des enfants malades hospitalisés



Horizon dans le rétroviseur



Le Grand McDon de Woodstock appuie le Service de physiothérapie de l'HHV

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



8

La Clinique d'oncologie de L'Hôpital de Moncton rebaptisée du nom du Dr Sheldon H. Rubin



10

On rend hommage à une employée de l'HRDEC avant qu'elle perde sa lutte contre le cancer



Des étudiants en médecine ayant promis d'exercer au N.-B. reçoivent une bourse



13

Pour Horizon, la prévention du suicide est prioritaire



14

Le programme de visites de dépistage du gaspillage fait économiser de l'argent et sensibilise le personnel d'Horizon



15

Des représentants des patients offrent aux patients un confort confidentiel



Délicieux croustillant aux pommes et aux bleuets

Le travail accompli par le Service d'urgence est impeccable

Version traduite d'une lettre publiée dans le Telegraph-Journal le jeudi 14 juillet

Je suis un des nombreux Néo-Brunswickois sans médecin de famille.

Un problème médical grave a exigé que je commence un médicament nécessitant des tests de laboratoire quotidiens (au Centre de santé de Sussex) jusqu'à ce que l'on trouve la bonne dose pour moi. Si vous n'avez pas de médecin de famille, vous devez aller à l'urgence tant pour la demande de tests de laboratoire que pour l'interprétation des résultats des tests. J'ai fait cela près d'une douzaine de fois.

À chaque visite, les membres du personnel m'ont traité avec le plus grand respect, avec sympathie et gentillesse, même s'ils avaient les mains pleines et devaient s'occuper de problèmes beaucoup plus graves.

Je remercie du fond du cœur tous les membres du personnel de l'urgence et du laboratoire. Vous êtes tout simplement fantastiques.

Rick Roth
Sussex

Chers collègues,

La plupart d'entre vous ont sans doute participé à une discussion sur les valeurs et à la création de la charte d'engagement envers les valeurs de votre équipe.

J'ai lu sur Skyline certaines des chartes d'engagement envers les valeurs et je suis impressionné par votre conviction de réaliser notre vision d'offrir des soins exceptionnels à chaque personne, chaque jour. En tant que champion des valeurs, vous avez un effet positif sur votre propre expérience au travail et celle de tous les membres de votre équipe.

On m'a demandé : « Que devons-nous faire pour garder nos valeurs en tête dans tout ce que nous accomplissons chaque jour? »

- Nous affichons les comportements convenus dans notre charte d'engagement envers les valeurs
- Nous discutons de nos valeurs aux réunions et aux brefs échanges d'équipe
- Nous discutons des comportements qui ne sont pas conformes à nos valeurs
- Nous lisons la charte d'engagement envers les valeurs des autres équipes afin de découvrir plus d'idées sur notre manière de vivre nos valeurs
- Nous reconnaissons nos collègues de travail qui vivent nos valeurs

Au sujet de la reconnaissance des collègues de travail qui vivent nos valeurs, je suis très heureux de vous annoncer qu'Horizon lancera prochainement un nouveau programme de reconnaissance en ligne, qui vous aidera vraiment à reconnaître les personnes qui vivent nos valeurs et à vous faire vous-même reconnaître lorsque vous vivez nos valeurs.

Je sais que notre équipe d'Horizon donne chaque jour des soins exceptionnels aux Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises en première ligne et dans les coulisses. Tous les gestes, y compris les décisions qui sauvent des vies sur les étages, au Service d'urgence ou dans la salle d'opération, et les mesures respectueuses, comme l'offre active sous la forme de salutation d'accueil Hello/Bonjour, contribuent grandement au bonheur de nos patients et de nos visiteurs.

Vous êtes un atout précieux, et le temps est venu de nous montrer mutuellement l'importance que nos actions ont dans la vie de nos patients et de chacun de nous chaque jour. Le temps est venu pour chacun de nous de faire mieux en matière de reconnaissance de notre travail exceptionnel!

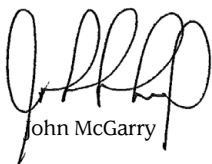
Notre nouveau programme de reconnaissance en ligne permettra aux membres du personnel de reconnaître le travail fantastique de leurs pairs et sera également pour les patients et les familles un moyen d'exprimer leur gratitude pour les soins qu'ils reçoivent.

Au cours des prochaines semaines, vous recevrez plus d'information sur la manière d'utiliser le programme de reconnaissance en ligne, facile d'emploi. J'espère que vous vous en servirez pour reconnaître vos collègues qui font un travail incroyable tout en vivant nos valeurs.

Votre engagement envers votre travail et nos patients est ce qui permet à Horizon de continuer d'améliorer la vie des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises. Je suis impatient d'utiliser le nouveau programme de reconnaissance en ligne afin de reconnaître les employés qui vivent réellement nos valeurs!

Cordialement,

Le président-directeur général du Réseau de santé Horizon,



John McGarry



John McGarry,
Le président-directeur général

Mot de bienvenue de la rédactrice en chef

Bienvenue au troisième numéro du bulletin Étoile d'Horizon.

Même si la plupart d'entre nous ne vont plus à l'école depuis un certain temps, sentez-vous toujours que septembre est le signal d'un nouveau départ?

Ce sentiment est particulièrement important dans un milieu de travail ouvert en permanence, dans lequel le rythme effréné du travail quotidien profite d'un petit répit pour nous redynamiser et nous rappeler la raison dernière ce que nous accomplissons.

Mais les changements — même les plus petits — peuvent également être difficiles, et parfois, il est difficile d'assimiler des quantités considérables d'information en un seul coup.

Je vous lance le défi de ne pas vous limiter à vous soucier du changement (le fait de s'inquiéter un peu signifie que nous voulons que les choses s'arrangent pour le mieux), mais de l'envisager de façon positive : Comment cela me touchera-t-il? En quoi cela représentera-t-il un défi pour moi? Quels seront les avantages pour moi?

Dans le présent numéro, vous verrez comment certaines équipes d'Horizon se sont adaptées au changement.

Il n'y a pas de meilleur exemple de cela que Stephen Hayes, un boulanger à l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers de Fredericton, qui est revenu au travail plus tôt cette année après l'amputation d'une jambe au-dessous du genou. Son attitude positive et son dévouement envers les patients et les clients vous inspireront assurément.

Et, comme toujours, il y a des articles sur la manière dont vos collègues travaillent pour s'adapter à l'évolution constante des besoins des patients, comme la manière dont la nouvelle technologie du programme de surveillance Lifeline de Moncton accélère le temps de réponse et la manière dont les visites de dépistage du gaspillage contribuent à apporter des changements pour économiser de l'argent qui, du même coup, relèvent le moral du personnel.

Ensemble, ces articles démontrent que nous pouvons mettre le changement à notre service. Bonne lecture.



GinaBeth Roberts



Art créé par les participants du Recovery Art Studio à Fredericton.

Le Recovery Art Studio de Fredericton offre un lieu de création sûr aux participants

Un programme couronné de succès à Fredericton permet aux participants d'exprimer leur créativité dans le cadre de leur cheminement vers la désintoxication.

Le Recovery Art Studio est un groupe d'expression artistique thérapeutique géré par les Services de traitement des dépendances et de santé mentale de la région de Fredericton.

Le lundi matin, les clients participent à des modules de désintoxication axés par exemple sur la compassion et l'intensité émotionnelle, qui sont jumelés à un projet de création artistique comme le dessin, la peinture, le collage, le journal créatif, la reliure, l'écriture ou le travail de l'argile.

« Les activités créatives peuvent jouer une partie importante en aidant les gens à se rétablir de la toxicomanie, de la dépendance et de problèmes de santé mentale », a dit Nancy Morin, ergothérapeute auprès des adultes des Services de traitement des dépendances et de santé mentale de la région de Fredericton. « La création artistique aide les gens à s'intéresser à leurs pensées et à leurs émotions et à s'exprimer par des manières impossibles avec les mots. »

De plus, les participants acquièrent de nouvelles compétences, comme la pleine conscience et le développement personnel, et ils adoptent de nouveaux rôles, comme artiste, animateur d'atelier et ami, en plus de participer au renforcement communautaire à des salons d'art, des activités de

réseautage et d'autres événements communautaires.

Un ergothérapeute, un artiste visuel et un travailleur social guident les participants selon les principes de la désintoxication, mais ce sont également leurs pairs et leurs propres antécédents qui influent sur leurs projets.

« Les participants sont dans un environnement empreint de respect qui offre l'espoir, la sécurité et un cheminement unique vers la désintoxication qui complète leurs autres cheminements, a dit Nancy Morin. Le groupe contribue au traitement holistique en abordant les besoins émotionnels et spirituels. »

Le projet a commencé à titre d'essai de six semaines – il y a deux ans, en septembre 2014. À ce moment, il y avait huit participants; maintenant, chaque séance compte entre 15 et 20 participants. En date du 12 juillet 2016, 131 personnes y avaient été recommandées depuis le début du projet.

Récemment, le studio a reçu une subvention de MindCare NB, un programme de la Fondation de l'Hôpital régional de Saint John, qui amasse et distribue des fonds aux programmes de santé mentale partout au Nouveau-Brunswick

« Pour le studio, cela signifie que le coût de notre matériel de base pour une année entière est couvert, a dit Nancy Morin. Nous pourrions ajouter la sculpture et la création de timbres de linoléum (un nouveau domaine de création artistique à explorer) et nous pourrions acheter un système d'accrochage de tableaux pour notre centre de santé mentale communautaire. »

« Ce sera merveilleux de voir nos œuvres exposées – le centre gagnera en vitalité grâce à ces œuvres! »

Pour plus d'information sur le programme, communiquez avec Nancy Morin à l'adresse nancy.morin2@gnb.ca.



Nancy Morin, ergothérapeute, Services aux adultes, Services de traitement des dépendances et de santé mentale de la région de Fredericton devant un four contenant des bols décoratifs en argile créés par le Recovery Art Studio au Centre de santé Victoria.



Dans *Cube Art: My Many Sides*, un projet du Recovery Art Studio exposé sur un mur du Centre de santé Victoria à Fredericton, les artistes expriment certaines des facettes les plus précieuses de leur vie. Les symboles et les énoncés représentent les valeurs, l'identité, la force, les accomplissements, les expériences, les objectifs et les devises personnelles.

L'amour inconditionnel inspire une gestionnaire d'Horizon à écrire un second livre pour enfants

Le lien perpétuel entre les parents et les enfants est la source d'inspiration du second livre pour enfants d'une employée d'Horizon. La Dre Ellen DeLange, gestionnaire de la Santé publique de la région de Saint John, a publié récemment un livre pour enfants intitulé *I Will Always Be Happy to See You*.

« Enfant, j'ai toujours été une lectrice avide et j'aimais inventer des histoires. J'aimais particulièrement les livres historiques », a-t-elle dit en expliquant son intérêt de longue date pour le mot écrit. « Plus grande, j'ai commencé à voyager dans le monde et j'allais toujours bouquiner dans les librairies. J'adorais les livres illustrés pour

enfants. J'ai commencé une collection de livres pour enfants qui jumelaient les messages de vie classiques et les illustrations fantaisistes. »

L'idée d'écrire des livres pour enfants lui est venue en parcourant les étagères de la bibliothèque alors que sa fille était à la maternelle. Elle cherchait des histoires positives, mais ne réussissait pas à en trouver. Le premier livre qu'elle a écrit, *A Story With a Tail* (écrit en hollandais), pour lequel elle a remporté un prix, portait sur le fait de croire en ses rêves et que tout est possible.

Son second livre, *I Will Always Be Happy to See You*, est l'histoire d'un petit chien qui sait qu'il sera toujours accueilli à la maison à bras ouverts, quelle que soit sa bête.

Le livre et son message étaient un cadeau pour sa fille à la fin de ses études secondaires.

« Je voulais qu'elle sache que je serais toujours heureuse de la voir, dit-elle. Le livre est basé



La Dre Ellen DeLange lors d'une séance récente de signature de livre.

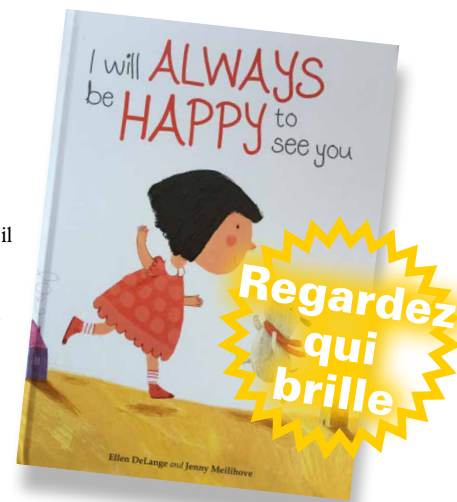
sur des situations réelles que vous pouvez vivre avec les enfants, jeunes ou moins jeunes. Le message du livre consiste à rassurer l'enfant que, quoi qu'il arrive, l'amour est inconditionnel! »

L'auteure a laissé une page blanche au début du livre afin qu'elle-même – et les autres parents – puissent écrire leur message spécial à l'intention de leurs enfants.

Son livre a été publié au Canada, aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Belgique, au Danemark, en Allemagne et en Grande-Bretagne, et il sera bientôt publié en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Chine et en Corée.

« C'est fantastique de voir que mon livre a été traduit dans toutes ces langues, a-t-elle dit. Je suis tellement heureuse que les gens partout dans le monde puissent lire cette histoire à leurs enfants, à la maison ou à l'école. »

La Dre DeLange dit qu'elle a reçu des critiques et des commentaires



Couverture du livre *I Will Always Be Happy to See You*.

très positifs et touchants des lecteurs, bon nombre d'entre eux s'identifiant au message du livre – un message qui n'est pas réservé aux enfants, selon un critique qui a écrit : « Je lance à n'importe quel adulte le défi de lire cette histoire et de ne pas sourire! »

Coin des collègues

Un infirmier immatriculé spécialisé en urologie assiste à un forum international sur l'incontinence

Frankie Bates d'Horizon a eu la chance de compter parmi les cinq Canadiens invités au 6^e Forum international sur l'incontinence, qui a eu lieu à Berlin plus tôt cette année.

Plus de 350 délégués spécialistes de l'incontinence urinaire (IU) ont assisté à la conférence de deux jours, à laquelle 30 pays et de nombreuses disciplines étaient représentés, y compris des professionnels des soins de santé et du bien-être social, des décideurs, des patients, des soignants et d'autres experts.

La conférence a porté sur la prise en charge et le traitement de l'incontinence, et précisément sur le maintien de l'autonomie et des

conditions de vie dignes pour les patients incontinents habitant dans des foyers de soins de longue durée et dans la collectivité.

Les participants ont écouté des experts internationaux qui ont dit que l'incontinence demeure un sujet tabou, souvent éclipsé par d'autres problèmes de soins de santé, et que de nombreux patients souffrent en silence. Ils ont dit que l'incontinence, la démence et les chutes étaient les causes premières des aiguillages vers les soins de santé.

Le paradigme du prochain millénaire consiste à encourager le soin des aînés à domicile et dans la collectivité. Les « coûts informels » associés à l'IU pour les soignants sont importants, et il faut s'en occuper.

De plus, on a souligné la nécessité de sensibiliser les soignants à l'IU et à la manière de prendre en charge les symptômes. Selon le Dr Adrian Wagg (Canada), les produits absorbants favorisent l'autonomie et devraient figurer au cœur des soins en continence.

Le deuxième jour, les participants ont été divisés par pays pour travailler en équipes sur l'amélioration de la gestion de la

continence dans leur région.

Les participants ont notamment suggéré que les patients participent à leur propre plan de soins.

« Nous devons être à l'écoute des besoins et des objectifs de nos patients!, a affirmé Frankie Bates. Souvent, ils connaissent le meilleur produit qui conviendra à leurs besoins. »

Un cheminement intégré centré sur le patient assurerait la communication entre les professionnels des systèmes de soins de santé, selon les

participants du Danemark et de la Norvège.

De plus, les délégués ont souligné que les besoins en matière d'IU doivent être diagnostiqués comme une maladie – et non un symptôme – afin d'obtenir la reconnaissance et le remboursement. L'amélioration des symptômes d'IU améliore également la capacité des patients à travailler et réduit les visites chez l'omnipraticien ainsi que le nombre de patients admis dans les établissements de soins aigus et de longue durée.



Frankie Bates, I.I., C.C., Clinique d'urodynamique, Hôpital St. Joseph

Le sixième Forum international annuel sur l'incontinence a eu lieu à Berlin en avril.



Le programme Lifeline améliore l'autonomie des patients avec une touche personnelle

Un programme qui offre des soins de santé centrés sur le patient grâce à une simple pression sur un bouton connaît beaucoup de succès depuis 1985 — et il s'améliore sans cesse.

Le programme de surveillance Lifeline à L'Hôpital de Moncton et à l'Hôpital mémorial de Sackville est le seul programme en son genre d'Horizon; Vitalité offre le même service à Bathurst, soit à l'Hôpital régional Chaleur.

Le programme compte 944 clients, notamment à Elsipogtog, Petitcodiac, Saint-Louis-de-Kent et Dorchester, et partout entre ces endroits.

Il s'agit d'améliorer l'autonomie des clients.

« Si un patient est incapable de rentrer chez lui parce qu'il habite seul, Lifeline lui permet de le faire », a déclaré Terri Donovan.

Donovan et Jessica Novak sont les coordonnateurs du programme à Moncton et Sackville, respectivement. Ils exécutent les tâches courantes du bureau, rencontrent les clients potentiels et aident à l'entretien et à l'installation — tout, sauf répondre aux appels de téléassistance.

Cette tâche incombe à des employés comme Christine Burton, commis à la fermeture des dossiers du Service d'urgence (SU) de L'Hôpital de Moncton.

C'est le personnel du SU qui répond aux appels Lifeline. De plus, il effectue toutes les tâches de bureau courantes (comme répondre à plus de 200 appels téléphoniques ou fermer près de 200 dossiers de patient de la veille).

Ce dévouement a mené à un nouveau « record » : un temps de réponse moyen de 16,22 secondes pour les appels le 3 juillet 2016. Peu auparavant, le record était de 16,79 secondes.

En comparaison, un appel acheminé à un centre d'appels pourrait ne pas être répondu avant 10 minutes. Si personne au SU ne peut répondre assez rapidement à l'appel, ce dernier est acheminé au centre d'appels. Mais cela est rare.

Non seulement le service est-il prioritaire, mais les employés



Christine Burton, commis à la fermeture des dossiers au Service d'urgence (SU) de L'Hôpital de Moncton, Jessica Novak et Terri Donovan, coordonnateurs du programme à Moncton et Sackville, et Rob Zwicker, directeur des Services d'urgence de Moncton et Sackville, font tous partie de l'équipe de surveillance Lifeline.

comme Christine Burton en font leur priorité personnelle. Ils traitent entre 2 900 et 3 300 appels Lifeline par mois, ce qui signifie que de nombreux clients appellent plus d'une fois. Et Christine Burton en connaît beaucoup par leur nom, ainsi que leurs besoins.

« C'est prioritaire parce que ces gens n'ont personne à la maison, tandis qu'ici, nous sommes nombreux », a-t-elle dit.

La machine Lifeline est connectée au système téléphonique d'un client (mais n'interrompt pas le service) dans un endroit accessible du domicile.

Les clients ont deux options en ce qui concerne le choix de la transmission d'une alerte. La première option consiste à appuyer sur le bouton d'un collier ou d'un bracelet pour obtenir de l'aide. La deuxième option est un système de détection de chute sous la forme de collier, qui assure une sécurité accrue.

Lors de la réception d'un appel, un

employé du SU, comme Christine Burton, détermine le type d'aide dont le client a besoin. Dans les situations non urgentes, on appelle un intervenant, habituellement un membre de la famille ou un voisin qui habitent à proximité, qui ira voir le client pour savoir ce dont il a besoin.

Si c'est une urgence, l'employé compose le 911.

Il y a toujours un suivi dans les 15 minutes suivant l'alerte initiale, dans lequel l'employé s'assurera qu'un intervenant ou des travailleurs paramédicaux ont visité le client.

La plupart des clients sont des personnes âgées qui habitent seules, mais il y a également des personnes handicapées ou en fauteuil roulant ainsi que des jeunes atteints de la sclérose en plaques.

Souvent, des entreprises, comme celles dont les employés travaillent dans un environnement industriel ou de manière isolée, installent le

service comme mesure de sécurité. Et on s'en sert également à l'interne dans les hôpitaux, surtout lorsque des employés travaillent seuls la nuit.

Cette année, il y a eu un changement majeur dans la technologie utilisée par les personnes qui reçoivent les appels, car le système que le programme utilisait était en place depuis sa création et n'était plus entretenu par Philips Canada, le fournisseur.

Le nouveau programme RC 700 permet aux employés d'Horizon de réinitialiser les machines à distance et de stocker plus de renseignements sur les clients, comme l'emplacement de la machine et les numéros de téléphone importants, dans un programme en ligne.

Le programme génère un revenu d'environ 300 000 \$ pour la Fondation des Amis de L'Hôpital de Moncton.

La Fondation et les ministères du Gouvernement, comme Développement social et Anciens Combattants, ainsi que des organismes, comme Travail sécuritaire NB, appuient financièrement les clients.

Donovan et Novak travaillent en étroite collaboration avec le personnel de la Planification des congés, mais beaucoup de leurs collègues d'Horizon ne connaissent pas le service, qui pourrait être idéal pour leurs patients. Ils espèrent faire connaître ce programme de survie.

En plus d'interagir avec le personnel au cours de l'été, Donovan participera à un salon de mieux-être à l'automne.



Matériel HomeSafe. Certains colliers offrent l'option AutoAlerte, qui compose l'appel si un client tombe ou s'il est incapable d'appuyer sur le bouton.

La Clinique d'oncologie de L'Hôpital de Moncton rebaptisée du nom du Dr Sheldon H. Rubin

8

Le Dr Sheldon Rubin a pendant longtemps soigné les gens de Moncton et d'ailleurs, et à compter de maintenant, son dévouement pour les plus vulnérables de notre société sera pour toujours inscrit dans l'histoire de L'Hôpital de Moncton.

Au début juin, le Réseau de santé Horizon et le ministère de la Santé annonçaient que la Clinique d'oncologie de L'Hôpital de Moncton porterait dorénavant le nom de Clinique d'oncologie Dr-Sheldon-H.-Rubin.

Lors d'une entrevue à son domicile quelques jours après l'annonce, le Dr Rubin a fait part de ses réflexions sur son cheminement pour devenir – selon les mots de ses collègues – l'un des oncologues les plus respectés au pays.

Le père du Dr Rubin, Mike, est venu de la Lituanie au Canada à l'âge de neuf ans, avec ses deux frères aînés. Ils se sont installés d'abord à Québec avant de gagner le Nouveau-Brunswick.

« Il était toujours très intelligent, beaucoup plus intelligent que je ne le serai jamais », a dit le Dr Rubin en parlant de son père avec émotion.

Son père était propriétaire d'un magasin général à Hillsborough

avec sa femme et la mère du Dr Rubin, Sarah, une immigrante russe.

Ayant grandi à Moncton, le Dr Rubin a fréquenté l'école française Aberdeen et a obtenu son diplôme d'études secondaires de l'ancienne école Moncton High.

Sur l'encouragement de ses parents, lesquels tenaient l'éducation en haute estime, il entreprend une carrière en médecine. Il obtint son diplôme en médecine de l'Université Dalhousie d'Halifax et commença à travailler à L'Hôpital de Moncton, effectuant des électrocardiogrammes, probablement (croit-il) après sa première année à l'école de médecine. Durant sa troisième et quatrième année de médecine, il a commencé à voir des patients lors des rondes avec les médecins.

Sa décision de revenir définitivement chez lui pour pratiquer la médecine interne comblait les vides cliniques tant en hématologie qu'en oncologie. À son arrivée en 1975, il n'y avait que cinq praticiens de médecine interne.

Il y avait bien un hématologue à Saint John, mais il était hématologue de laboratoire. Par conséquent, les patients de Moncton devaient se rendre à



Sharon, l'épouse du Dr Rubin, réagit à la visite de l'un des premiers patients de son mari.

Saint John ou à Halifax, tandis que ceux de la côte nord du Nouveau-Brunswick n'allaient souvent nulle part.

Lorsqu'il a commencé à pratiquer en hématologie, il n'était pas certain qu'il y aurait suffisamment de patients à traiter; il a toutefois changé d'avis rapidement.

À cette époque, les seuls traitements contre le cancer offerts à l'hôpital étaient des traitements chirurgicaux. Une fois par semaine, un radiothérapeute venait de Saint John, mais il n'y avait pas grand-chose offert dans le domaine de l'oncologie médicale.

« En ce temps-là, l'oncologie avait mauvaise réputation, a-t-il dit. On croyait que l'oncologie contribuait très peu à aider les patients, et

certains disaient même que ces traitements les rendaient plus malades qu'ils étaient. »

Cette mentalité – et les modèles de médecine – a fini par changer, et le Dr Rubin a vu « une évolution » dans le traitement du cancer : d'abord la chimiothérapie pour traiter le cancer du sein, puis les remèdes au cancer du poumon à petites cellules et au cancer des testicules, et autres.

Ce sont ses connaissances des médicaments et de l'administration des médicaments qui l'ont poussé à adopter l'oncologie médicale.

« J'ai vécu ma première expérience dans ce domaine lorsque le radiothérapeute (de Saint John) est venu ici et a reçu en consultation une patiente atteinte d'un cancer

Jean Manship, ancienne infirmière gestionnaire de la Clinique d'oncologie maintenant à la retraite, a travaillé aux côtés du Dr Rubin pendant 26 années. Elle a parlé du médecin qui a acheté une bicyclette à un jeune garçon qui avait perdu sa mère atteinte de cancer, et du médecin qui a assisté à la collation des diplômes d'études secondaires d'un patient dont les jours étaient comptés.



David Ferguson, président du Conseil d'administration du Réseau de santé Horizon, M. Chris Collinsorable, président de l'Assemblée législative, le Dr Nizar Abdel Samad, oncologue-hématologue de L'Hôpital de Moncton, M. Victor Boudreau, ministre de la Santé, et le Dr Rubin posent pour une photo avec la maquette de la Clinique d'oncologie Dr-Sheldon-H.-Rubin.

Le Dr Sheldon H. Rubin s'adresse à ses amis, collègues et patients dans le cadre de la célébration de sa retraite.

du sein. Il lui a suggéré de subir un protocole de chimiothérapie avec son médecin de famille », raconte-t-il.

Le traitement a été mal compris et la patiente est devenue malade (bien qu'elle ait finalement guéri). Après cette expérience, le Dr Rubin a commencé à voir des patients en consultation et sa pratique d'oncologie médicale a progressivement grandi.

Par la suite, d'autres oncologues se sont ajoutés, puis sont partis, tandis que lui est resté. Il a aussi offert des consultations au Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont (CHUDGLD). Au début des années 1980, il a fait pression pour l'obtention d'une clinique d'oncologie à temps plein à L'Hôpital de Moncton, mais le gouvernement a décidé de la construire au CHUDGLD.

La Clinique d'oncologie telle qu'on la connaît aujourd'hui est enfin devenue réalité à la fin 2014, lors d'une grande cérémonie d'ouverture. Cette clinique a reçu ses premiers patients au début 2015.

À l'annonce de la nouvelle appellation de la clinique, le Dr Rubin est resté sans voix.

« Je suis évidemment très honoré, très touché, a-t-il dit. Je ne sais pas quoi dire! »

Le Dr Rubin a travaillé à la clinique pendant un an et demi avant de prendre officiellement sa retraite en avril dernier. Son séjour à la clinique a été très bénéfique pour les patients et leurs familles, mais, selon lui, il avait tout ce dont il avait besoin dans un pupitre et une salle d'examen.

Des centaines d'anciens collègues, de patients, de dignitaires et de membres des familles étaient présents à la cérémonie pour souligner le départ à la retraite du Dr Rubin. Plusieurs ont parlé de son dévouement à l'hôpital, à l'unité d'oncologie et à ses patients, le qualifiant d'un des médecins les plus respectés au Canada et soulignant ses qualités personnelles qui font de lui un aussi grand médecin.

Jean Manship, ancienne infirmière gestionnaire de la Clinique d'oncologie maintenant à la retraite,

a travaillé aux côtés du Dr Rubin pendant 26 années. Elle a parlé du médecin qui a acheté une bicyclette à un jeune garçon qui avait perdu sa mère atteinte de cancer, et du médecin qui a assisté à la collation des diplômés d'études secondaires d'un patient dont les jours étaient comptés.

Le Dr Gordon Dow, directeur médical des Maladies infectieuses et des Soins ambulatoires, a parlé de l'engagement du Dr Rubin à l'égard de la raison d'être de la médecine.

« Beaucoup, beaucoup de vies ont été sauvées grâce à son travail », a dit le Dr Dow.

« À titre de collègue, le Dr Rubin est connu pour son éthique au travail, pour les soins qu'il prodigue à ses patients, et pour sa passion à leur égard », a renchéri le Dr Nizar Abdel Samad, un collègue-oncologue et hématologue. « Il cherche toujours à se dépasser pour vaincre le cancer chez ses patients et pour obtenir des médicaments inaccessibles que les autres médecins peuvent ne pas obtenir », a-t-il ajouté.

Le Dr Jimmy Noonan, ancien chef du service clinique des Services

d'imagerie médicale, aujourd'hui à la retraite, a donné un aperçu du côté drôle et amusant de son ami, racontant la façon dont le Dr Rubin s'est organisé pour le faire venir à l'hôpital par une nuit de tempête en invoquant des radiographies à réexaminer alors qu'il ne voulait que se faire reconduire à la maison.

« Au Panthéon de tous les grands médecins que je connais, le nom de Sheldon y serait inscrit près de ceux des grands du domaine, a affirmé le Dr Noonan. Je peux vous dire que s'il existait dans cette province un monument célèbre, comme un Mont Rushmore des excellents médecins, on y retrouverait le nom du Dr Rubin avec tous les autres. »

Ces témoignages et ceux de tous les autres qui ont rendu hommage à sa longue carrière viennent réaliser le souhait du Dr Rubin de faire la fierté de son père.

« Mon père avait l'habitude de demander aux autres médecins "Comment se débrouille mon fils?" et on lui répondait "Il sera un bon médecin". Il faisait de son mieux, et je crois avoir fait de mon mieux », conclut le Dr Rubin.

Des étudiants en médecine ayant promis d'exercer au N.-B. reçoivent une bourse

La Fondation d'éducation médicale du Nouveau-Brunswick Inc. (FEMNBI) a récemment rendu hommage à ses généreux donateurs et boursiers dans le cadre d'une célébration qui a eu lieu dans le grand hall de l'UNBSJ à Saint John.

La FEMNBI est une nouvelle fondation enregistrée autonome, qui fonctionne à partir des fonds de dotation privés et des dons de nombreuses entreprises nationales et de fondations privées. Ces fonds aident les étudiants en médecine qui acceptent de revenir exercer la médecine au Nouveau-Brunswick.

Le Réseau de santé Horizon appuie la Fondation en décernant trois bourses. Thierry Arseneau et Christie Van Steeg ont reçu la Bourse d'éducation médicale décernée par le Réseau de santé Horizon pour 2016, tandis qu'Emma

Crowley a reçu une bourse en mémoire de Tim Cameron, un ancien PDG de la Fondation de l'Hôpital régional de Saint John.

On a accordé plus de 280 000 \$ à 37 étudiants commençant leurs études dans une école de médecine agréée qui ont accepté de revenir exercer la médecine dans leur province natale du Nouveau-Brunswick.

Les boursiers étudieront à l'Université Laval, à l'Université d'Ottawa, à l'Université de Sherbrooke, à l'Université Memorial et à Dalhousie University New Brunswick. Ils proviennent des diverses localités rurales et urbaines de la province.

C'est un comité indépendant qui a choisi les boursiers et boursières au nom du Conseil de la FEMNBI.

La FEMNBI accepte les dons pour appuyer son programme, y compris les dons testamentaires et les fonds de dotation. Pour en savoir plus sur la FEMNBI, visitez le site nbmeded.ca.

Au nom des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises, la FEMNBI remercie Horizon pour son soutien et son aide dans le recrutement de médecins pour notre province.



Les boursiers et boursières de 2016 de la Fondation d'éducation médicale du Nouveau-Brunswick Inc. (FEMNBI).

Boursiers et boursières de 2016

Luke Armstrong
Thierry Arseneau
John Balloch
Carly Baxter
Courtney Berk
Amy Brown
Emma Crowley
Elyse Doiron
Robert Dunfield
Jean-Luc Dupuis
Mathew Finnis
David Gaudet
Monica Graves

Amye Harrigan
Andy Hong
Danielle Jenkins
Taehoo Kim
Benjamin Knight
Rosalinda Knight
Yosef Lazarev
Danielle LeBlanc
Maryse LeBlond
Afrose Mostofa
Hilari MacLeod
Brent McCullum
Melanie McFarlane

Brandon Rosvall
Colin Rouse
Kevin Russell
Joseph Sanford
Zac Stanton
Rebecca Stewart
Emma Sumner
Gabriel Theriault
Kathleen Tozer
Christie Van Steeg
Nathalie White

On rend hommage à une employée de l'HRDEC avant qu'elle perde sa lutte contre le cancer

Patricia (Lou) Sumner a perdu sa longue et courageuse lutte contre le cancer en décembre 2015, mais sans avoir d'abord laissé une trace indélébile chez ses collègues.

L'automne dernier, les médecins de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers (HRDEC) lui ont décerné le prix « We Have Noticed » pour son service exceptionnel.

Chaque automne, les médecins de l'HRDEC et du Centre de réadaptation Stan Cassidy nomment entre 10 et 20 membres du personnel. Lou a été nommée par le Dr Chris Goodyear. Le gagnant unique reçoit un chèque de 500 \$, des fleurs, une plaque et une lettre du personnel médical.

Lou a commencé à travailler à temps partiel en 2002 en tant que commis aux télécommunications, mais elle a fait de nombreux autres quarts de travail également. « Parfois, elle travaillait pratiquement 24 heures sur 24 », a dit son amie et collègue de travail, Joanne Johnson.

Joanne dit que Lou était reconnue pour sa mémoire incroyable (numéros, noms et

même le nom d'animaux de compagnie), ses connaissances pointues en informatique (grâce à l'aide de son mari Mark) et ses talents de pédagogue au sein du service.

De plus, elle était très athlétique et soucieuse de sa santé (elle courait pour le plaisir!), et adorait son rôle de mère de quatre enfants et de grand-mère de trois petits-enfants. Par ailleurs, elle était folle de ses trois petits chiens blancs au pelage duveteux, Lucy, Annabelle et Bailey.

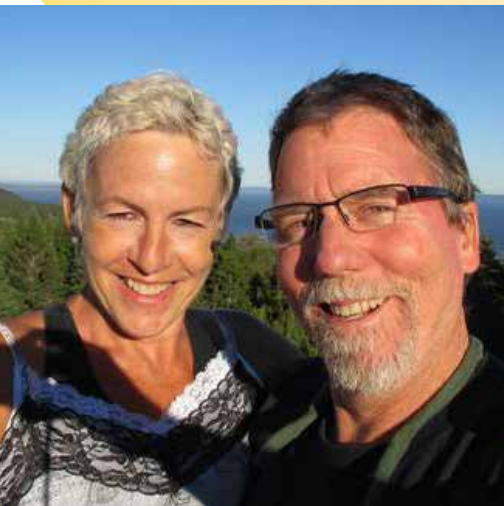
Le meilleur souvenir que Joanne conserve de Lou a trait à la veille de son anniversaire. Joanne

travaillait seule, et vers minuit, on a cogné tout doucement à la porte, et elle a entendu Lou dire d'une voix calme « C'est Lou ».

« J'ai ouvert la porte, et elle était là avec un ballon gonflé à l'hélium, une carte et un gâteau géant, a rappelé Joanne. Elle a dit quelle ne voulait pas que je sois oubliée. »

Grâce au prix qui lui a été décerné, le souvenir de Lou ne sera

certainement pas oublié : une plaque portant son nom (avec celui des autres lauréats précédents du prix) est affichée à l'hôpital.



Lou, et son mari, Mark.



Lou avec un de ses chiens.

Après une amputation, un boulanger de Chalmers fait un retour au travail inspirant

Stephen Hayes se lève et se prépare à aller travailler comme ses collègues des Services de l'alimentation d'Horizon.

« Comme tout le monde, j'enfile mes pantalons une jambe à la fois », a-t-il dit pour décrire ses habitudes quotidiennes, qui commencent par son réveil à 4 h 15 et son arrivée dans la cuisine de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers de Fredericton à 5 h 30.

« Mais cette jambe n'est plus là. »

Le 15 mai 2014, ce boulanger de 43 ans, qui travaille à l'hôpital depuis 2004, a subi une amputation au-dessous du genou à l'hôpital où il travaille.

Titulaire du Sceau rouge en cuisine, Stephen a reçu le diagnostic de diabète de type 1 en 1975. Depuis cette date, il a dû mener une bataille contre les taux de sucre et les complications dans ses jambes. Il a eu une chirurgie (pontage du tibia) à la jambe droite, mais l'infection a persisté. Et ensuite, les choses ont empiré.

« Un jour, j'ai heurté mon orteil et tout s'est alors enchaîné comme un feu de broussailles, a-t-il raconté. La gangrène s'est installée, et j'ai décidé de subir l'amputation. Je ne voulais pas compter parmi les personnes forcées de subir cinq ou six opérations allant presque jusqu'à la hanche avant de mettre fin au problème. »

Après l'opération, il a pris un congé de deux ans et est retourné au travail en janvier 2016. Son congé devait être de six semaines, mais les complications ont prolongé son absence de six mois, et ensuite encore plus longtemps, en raison d'un pontage dans sa jambe gauche.

Les changements à son milieu de travail ont été mineurs, comparativement aux changements à son état d'esprit qui ont été nettement supérieurs. En fait, sa santé et son attitude sont dix fois meilleures depuis l'opération.

« Je me sens très bien. Et je suis heureux d'être de retour au travail », a-t-il affirmé.

« En demeurant assis à la maison pendant deux ans, on a assez de temps pour réfléchir et mettre les choses en perspective, a-t-il précisé. Même après avoir perdu un membre, je me sens beaucoup mieux qu'avant. »

Il a fait un retour graduel au travail – trois heures par jour, trois jours par semaine – mais maintenant, il travaille huit heures par jour.

« Au début, je croyais que cela allait être plus douloureux. J'ai entendu des histoires d'horreur sur l'amputation. Des histoires



Stephen Hayes au travail dans la cuisine de l'HRDEC.

d'ampoules et de plaies ouvertes, mais cela n'a pas été mon cas. Mais je ressens quand même la fatigue inhérente à ce genre d'intervention. Comme quand quelqu'un qui a ses deux pieds s'achète une nouvelle paire de chaussures. Il a un peu mal aux pieds, c'est seulement d'un côté. »

On lui a dit qu'il aurait un risque minime de boiter, mais « les gens me voient avec mes pantalons et ne peuvent même pas savoir que j'ai une prothèse », ajoute-t-il.

« Je fais tout mon travail comme quelqu'un qui a ses deux jambes », dit-il, en parlant de ses tâches quotidiennes de préparation de tous les desserts et pâtisseries pour les patients et la cafétéria de l'hôpital, le Centre de réadaptation Stan Cassidy, l'Unité des soins de santé pour anciens combattants, les Services de traitement des dépendances et de santé mentale, ainsi que pour une partie du programme Meals on Wheels de Fredericton.

Un chirurgien a même demandé

à Stephen de parler à une nouvelle amputée qui craignait pour sa qualité de vie après son opération. Il a saisi l'occasion de donner au suivant, de lui donner une idée de ce qu'elle pourrait ressentir par la suite.

« Après avoir perdu une partie de son corps, on passe par un stade de dépression. Voilà ce que je lui ai dit. Et elle avait de nombreuses autres questions comme : où faut-il aller pour une prothèse? »

« Maintenant, pour elle, je suis la personne la plus formidable au monde », dit-il.

De plus, il est une grande source d'inspiration pour son équipe, une équipe qui l'a appuyé dans tout.

Cette équipe comprend Esther Archibald, la directrice des Services de l'alimentation et de la nutrition de la région de Fredericton, qui craignait naturellement d'avoir pour la première fois un employé amputé.

« Nous avons procédé très lentement et graduellement, mais le tout s'est très bien déroulé. Il a progressé au-delà de nos rêves les plus fous, a-t-elle dit. À la blague, nous lui répétons qu'il est notre modèle. »

« Auparavant, il ne se sentait pas bien. Il avait beaucoup de difficultés. C'est dur sur des capacités mentales de faire face à cela. Si vous avez une attitude positive, c'est comme si rien n'allait le déranger. Il va accomplir ce qu'il doit accomplir, et c'est seulement un désagrément mineur. »

Bien entendu, son milieu de travail comporte des obstacles particuliers, comme les surfaces glissantes, car il ne peut pas sentir tout sur quoi il pose le pied, mais son équipe a pris les choses en main et atténué les difficultés, de concert avec l'équipe de gestion de l'invalidité d'Horizon, notamment Michèle Rankin et Kim Currie (voir l'encadré sur ce programme).

« Ils ne voulaient pas que je fasse marche arrière; ils tenaient sincèrement à ce que j'aie de l'avant », a-t-il dit.

Ses collègues de travail et les membres du SCFP ont amassé de l'argent pour lui pendant son congé, et il en est très reconnaissant.

Et ce n'est pas seulement Stephen et son équipe qui se réjouissent de son retour au travail.

« Ses clients à la cafétéria sont très heureux de retrouver ses pâtisseries », d'ajouter Esther Archibald.

« Euh, c'est bien ce que j'espère », a-t-il répondu.

Le Programme de gestion de l'invalidité d'Horizon

Michèle Rankin, CDMP, directrice régionale du Programme de gestion de l'invalidité, Hôpital public d'Oromocto

Le Programme de gestion de l'invalidité d'Horizon vise à faciliter l'intégration ou la réintégration des personnes blessées ou d'atteintes d'une maladie (aiguë ou chronique) grâce à un processus de collaboration axé sur le consensus afin de répondre aux besoins individuels et de gérer les conditions de travail ainsi que les responsabilités juridiques.

L'équipe du programme d'invalidité comprend neuf membres dévoués : quatre commis et quatre coordonnateurs travaillant au bureau des Ressources humaines de Miramichi, Moncton, Fredericton et Saint John, qui relèvent de la directrice régionale de l'invalidité.

Ensemble, ces personnes appuient les employés et les gestionnaires dans le cadre du processus de retour au travail et du maintien de l'emploi en encourageant les deux parties à demeurer en contact tout au long de l'absence du travail, à participer à des programmes, à coordonner des réunions de suivi pour surveiller le progrès ainsi qu'à aider à cerner et à surmonter les obstacles.

Les modifications peuvent toucher les heures de travail, les fonctions, les horaires et le milieu de travail. De plus, les membres de l'équipe travaillent avec des experts, comme l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), les associations et les services pour les sourds et les malentendants, le Programme d'aide aux employés et à leur famille, les ressources connexes en santé de la région, etc.

Voici les avantages pour l'employé malade/blessé :

- Reprendre rapidement sa vie quotidienne et ses activités normales
- Effectuer un travail valable et productif tout en se rétablissant
- Réduire au minimum l'impact d'un revenu réduit
- Maintenir les liens avec le lieu de travail, les contacts sociaux, la confiance et la motivation

Voici les avantages pour Horizon :

- Aider les employés précieux et indispensables à se rétablir après une blessure ou une maladie
- Conserver dans le milieu de travail les compétences et les connaissances des employés blessés ou malades
- Aider à la prestation de soins sécuritaires aux patients
- Réduire les coûts liés à l'absentéisme, à la perte de productivité, au remplacement et à la formation de nouveau personnel
- Relever le moral au travail en montrant aux employés que leur mieux-être est important

De plus, Horizon explore des manières d'aider les employés à demeurer au travail tout en se rétablissant d'une blessure ou d'une maladie, les recherches internationales ayant démontré que les travailleurs blessés ou malades se rétablissent plus rapidement et efficacement s'ils maintiennent un contact avec leur milieu de travail ainsi que leurs activités professionnelles normales, dans la mesure du possible.

Des preuves ont démontré que plus l'absence est longue en raison d'une blessure ou d'une maladie, moins il y a de chances que l'employé revienne au travail.

L'élaboration de cette initiative ne se fera pas de manière isolée par l'équipe des Ressources humaines. Il faudra la participation de plusieurs parties prenantes pour que l'initiative soit couronnée de succès pour toutes les personnes. La communication ouverte et continue est essentielle au succès afin de faire en sorte que le programme répond aux besoins de tous et que l'état de santé de l'employé s'améliore graduellement.

Le saviez-vous?

Un travailleur qui gagne 50 000 \$ par année qui devient invalide à 35 ans perdra près de 400 000 \$ en 30 ans avant sa retraite, dans le cas d'une assurance invalidité à long terme de 60 p. 100. S'il est forcé de compter sur l'aide sociale, le coût s'élèvera à près de 800 000 \$!

Des motocyclistes aident des enfants malades hospitalisés

Le samedi 16 juillet, 191 motocyclistes (et encore plus de motocyclistes!) ont fait le trajet entre l'école communautaire de Centreville et l'Hôpital du Haut de la Vallée (HHV) dans le cadre de la 26^e course annuelle de collecte de jouets du comté de Carleton.

À leur arrivée, les participants ont été accueillis dans le stationnement public de l'hôpital avec des biscuits et du punch, sous les applaudissements des patients et des membres du personnel se trouvant aussi loin que les fenêtres du deuxième étage.

Les motocyclistes contenaient assez de jouets pour remplir deux grands lits, ainsi que des dons en argent, tous destinés à accrocher un sourire sur le visage des enfants de la pédiatrie.

Les petits articles, comme les cahiers à colorier et les peluches, sont distribués aux services d'urgence,



tandis que les jouets éducatifs sont remis à l'équipe de traitement des enfants de l'hôpital. De plus, on partage les dons avec des partenaires communautaires, comme la Sanctuary House de Woodstock.

« Nous apprécions assurément leurs contributions, et il est impressionnant de voir les motocyclistes arriver aux hôpitaux. Et à la fois les

patients et les membres du personnel sont transportés de joie », a déclaré l'infirmière gestionnaire du service d'urgence, Ann Miskimen.

La Carleton County Toy Run Association (CCTRA) existe depuis 26 ans, et depuis, les membres ont amassé plus de 250 000 \$ au moyen de randonnées de poker, de danses et d'autres initiatives et activités ayant lieu tout au long de l'année. Bruce Vail est actuellement le président de l'association.

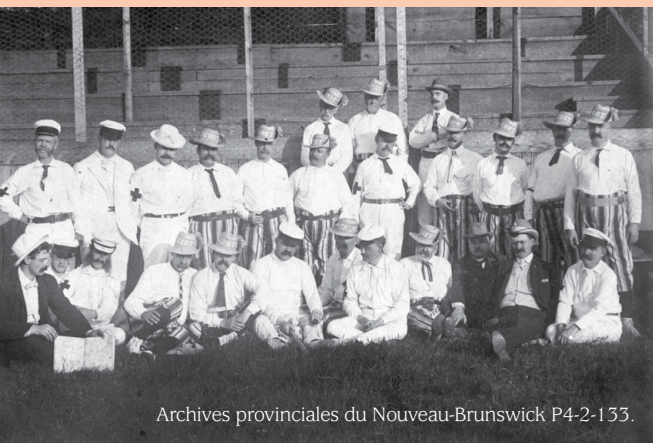
Le groupe de motocyclistes a commencé par visiter l'Hôpital Northern Carleton de Bath jusqu'à l'ouverture de l'HHV à Waterville en 2007. Maintenant, les motocyclistes appuient tour à tour l'HHV et l'Hôpital Hôtel-Dieu St. Joseph de Perth-Andover.



Horizon dans le rétroviseur

IL Y A LONGTEMPS :

L'équipe de baseball de Chatham a lancé un défi à un groupe de médecins de Fredericton à Scully's Grover en 1902. Les fonds amassés – 400 \$ - ont été versés pour l'achat des premières machines à rayon X de l'Hôpital public Victoria.



Archives provinciales du Nouveau-Brunswick P4-2-133.

Sur la photo, première rangée, de gauche à droite : Harry F. McLeod, « Doc » Kelly, Dr Seery, Fred B. Edgecombe, C. Fred Chestnut, T. Carleton Allen, Fred Hilyard, Dr James Bridges, Brad Winslow, A.F. Street, James H. Hawthorne et Matthew Tennant.

Deuxième rangée, de gauche à droite : James T. Sharkey, Dr George McNally, Dr W.C. Crockett, John Palmer, R.W.L. Tibbets, James H. Crockett, Albert Edgecombe, Dr Fred Gunter, R.P. Foster, George Y. Dibblee et L.C. McNutt.

Dernière rangée, de gauche à droite : D. Lee Babbitt, John Kilburn et F. St. J. Bliss.

Le Grand McDon de Woodstock appuie le Service de physiothérapie de l'HHV

Le personnel et les étudiants du Service de physiothérapie de l'Hôpital du Haut de la Vallée (HHV) ont récemment retroussé leurs manches pour faire cuire des hamburgers et des frites et travailler au service au volant d'un restaurant-minute local.

L'équipe s'est portée volontaire durant son heure de dîner après avoir été choisie bénéficiaire des fonds amassés dans le cadre du Grand McDon du McDonald de Woodstock de 2016.

Le Service de physiothérapie a reçu 2 900 \$ pour l'achat d'un système d'aide à la marche et de soulèvement pour les patients à l'externe. Le système coûte environ 6 000 \$.

Le nouveau système d'aide à la marche et de soulèvement permettra d'améliorer les options de traitement offertes aux patients.

« Un de nos défis lorsque nous travaillons avec des patients ayant de graves problèmes de mobilité est de leur permettre d'effectuer des exercices d'équilibre et de marcher alors qu'ils ne peuvent pas encore soutenir leur propre poids », a dit Danica Wallace, superviseure en physiothérapie du Haut de la Vallée.

Le nouveau système d'aide à la marche et de soulèvement comprend un rail de six mètres de longueur fixé au plafond muni de systèmes motorisés de suspension et de



harnais. Il peut soutenir une partie du poids du patient ou son poids total, et permettra aux physiothérapeutes d'aider sans effort les patients à se tenir debout, à faire des pas et à marcher.

Le Service de physiothérapie de l'HHV offre des services

aux adultes et aux enfants ayant divers problèmes de mobilité causés par une maladie, un traumatisme ou un problème neurologique. La région comprend Florenceville-Bristol, Bath, Woodstock, Nackawic et les collectivités voisines.



Devant le McDonald de Woodstock le jour du Grand McDon, de gauche à droite : Emma Horseman, étudiante stagiaire; Danica Wallace, superviseure en physiothérapie; Meredith Patterson, physiothérapeute; Jennifer McLaughlin, gérante du McDonald de Woodstock; et Aurelee McLean, physiothérapeute. Absente de la photo : Miriam Haustein, étudiante en physiothérapie.

Pour Horizon, la prévention du suicide est prioritaire

À l'approche de la Journée mondiale de prévention du suicide, Horizon s'assure que les patients vulnérables et leur famille reçoivent les meilleurs soins et traitements en ce qui concerne la prévention du suicide.

Debba Cyr-Lebel est la coordonnatrice provinciale de la prévention du suicide, un poste créé par le ministère de la Santé en 2000. Elle est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la coordination des stratégies de prévention du suicide en collaboration avec les réseaux Horizon et Vitalité, divers services du gouvernement, des organismes communautaires et les collectivités des Premières Nations.

Selon les données de 2013, une centaine de personnes meurent par suicide chaque année.

« Le suicide est un grave problème de santé publique qui peut avoir des effets nocifs et continus sur les personnes, les familles et les collectivités, a dit la psychologue agréée et conseillère auprès des Programmes de traitement des dépendances et de santé mentale. C'est une question complexe mettant en cause un ensemble de facteurs (biologiques, sociaux et culturels). La prévention du suicide nécessite une démarche exhaustive faisant appel à tous les ordres de gouvernement. »

C'est ce qui se passe au Nouveau-Brunswick.

Mme Cyr-Lebel dirige le Programme de prévention du suicide du Nouveau-Brunswick, qui comprend 13 comités communautaires régionaux de prévention du suicide (voir l'encadré qui en dresse la liste), chacun comptant des représentants des deux régions de la santé, du ministère de la Santé et d'organismes communautaires, comme l'Association canadienne pour la santé mentale et les groupes GLBTT.

Chaque comité est ensuite représenté par un coordonnateur régional au Comité provincial de prévention du suicide.

Les comités ont pour mandat d'appuyer les initiatives conçues pour prévenir le suicide, de promouvoir le mieux-être mental et d'encourager la recherche d'aide grâce aux activités de sensibilisation et d'information.

Greg Zed, gestionnaire des Services de traitement des dépendances et de santé mentale de la région de Sussex et président du comité de



Debba Cyr-Lebel
Provincial Suicide Prevention
Co-ordinator

la région de Saint John, dit que la sensibilisation est cruciale parce que, malgré toutes les bonnes intentions et les efforts, il y a des gens qui meurent du suicide tout comme d'autres gens meurent d'un arrêt cardiaque.

À son avis, la réduction des obstacles est un autre message clé. Il faut s'assurer que toute personne à risque a quelqu'un – un fournisseur ou un défenseur des soins de santé mentale – qui peut aider lors d'une période difficile.

De plus, les membres cernent les besoins en matière de prévention du suicide, d'intervention et de postvention propres à leur collectivité et ils appuient la coopération et la collaboration mutuelles. Par ailleurs, ils travaillent pour s'assurer que l'image du suicide véhiculée par les médias est responsable et constructive.

La prévention comprend des campagnes de promotion de la santé, d'information et de sensibilisation du public concernant la nature et la fréquence du suicide, les facteurs de risque courants et les services offerts.

L'intervention consiste à rétablir la résilience personnelle et les capacités d'adaptation en fournissant le soutien nécessaire et en désamorçant l'incidence immédiate des crises intenses.

Et la postvention est le travail effectué après une mort par suicide, afin que que les fournisseurs de soins de santé offrent les services de soutien approprié aux familles et aux proches.

Cette année, le comité de Saint John envisage d'effectuer des activités de sensibilisation et de collecte de fonds pour le travail du comité, comme la Journée mondiale de prévention du suicide et la Semaine de la santé mentale en octobre. De plus, il aidera à la formation des fournisseurs de services, du personnel des urgences et des organismes.

Depuis plusieurs années maintenant, Horizon fait œuvre de chef de file au Canada en matière d'examen des cas de

suicide, auxquels a participé Greg Zed, le seul suicidologue judiciaire de la province, agréé à la fois par l'Association canadienne de prévention du suicide (ACPS) et l'American Association of Suicidology.

L'élaboration de l'examen de cas de suicide a commencé en mars 2008, et le premier examen a eu lieu en octobre de la même année.

À la suite du cadre d'analyse des causes profondes publié par l'Institut canadien pour la sécurité des patients (ICSP), qui préconise une démarche multidisciplinaire en incluant les fournisseurs de soins à part ceux du domaine de la santé mentale, l'examen systématique porte sur les causes et les facteurs contributifs dans la vie de la personne six mois avant son décès et se concentre sur les vulnérabilités du processus et du système.

Cela fait en sorte que les suicides dans les familles ne sont pas oubliés, cachés ou ignorés et que les recommandations sont examinées par les familles, ce qui permet parfois aux familles et aux cliniciens en cause de fermer la page.

Toutes les recommandations visent à améliorer la sécurité des patients et à réduire le risque de récurrence (voir l'encadré qui donne des exemples de recommandations mises en œuvre par Horizon à la suite de ces examens).

La prévention du suicide dans l'ensemble d'Horizon et de la province dépend beaucoup des travailleurs de la santé.

Financé par le gouvernement, le programme Changeons les mentalités permet aux employés des services de santé, des services sociaux et de l'enseignement de mieux comprendre les maladies mentales et de réduire la stigmatisation entourant souvent la santé mentale. À ce jour, 1 072 travailleurs ont reçu la formation.

Horizon encourage les employés à se joindre aux comités locaux de prévention du suicide, à parler du suicide, à suivre la formation offerte, à s'entraider pour déceler les patients vulnérables, et surtout, à prendre soin d'eux-mêmes, à apprendre à relaxer et à jouir de la vie.

« La santé mentale demeure un enjeu imprégné de peur, de honte et de silence, a dit Mme Cyr-Lebel. Les recherches indiquent que la stigmatisation est l'un des obstacles les plus importants qui empêchent les gens de demander de l'aide. Il est crucial de s'attaquer à la stigmatisation et aux croyances erronées lorsqu'on travaille avec des patients atteints de problèmes de santé mentale ou de dépendance. »

Comités provinciaux

Bathurst	Grand Falls	St. Stephen
Campbellton	Miramichi	Sussex
Caraquet	Moncton	Woodstock
Edmundston	Richibucto	
Fredericton	Saint John	

Sara Jane Vermette, STDSM, conseillère en sécurité des patients, Sécurité des patients

L'examen des cas de suicide d'Horizon est un engagement entre les Services de traitement des dépendances et de santé mentale et le Service de la gestion de la qualité et du risque.

Après les examens des cas de suicide, on a formulé des recommandations sur les questions de système ou de processus dans le but d'atténuer les risques de suicide et d'améliorer les soins aux patients.

Exemples de recommandations

- Améliorer la communication et la transmission de l'information dans tout le continuum des soins, y compris les services d'urgence, les établissements de soins aigus, les services communautaires et les soins primaires, afin d'assurer la continuité des soins et les soins optimaux aux patients.
- Pour assurer la continuité des soins, élaborer et mettre en œuvre un processus normalisé de communication directe entre le personnel de l'unité de psychiatrie et le personnel désigné de la Santé mentale communautaire afin d'organiser la prise en charge rapide et les rendez-vous de suivi pour les clients qui réintègrent la collectivité après leur sortie de l'hôpital.
- Assurer une meilleure prise en charge des patients en situation de crise et offrir de l'aide rapidement.
- Améliorer les processus d'aiguillage vers les services de désintoxication pour les patients qui ont besoin des services de traitement des dépendances.
- Explorer les pratiques fondées sur les preuves et les pratiques exemplaires dans le cadre du dépistage du risque de suicide et du plan de sécurité afin d'évaluer si l'utilisation d'outils standards améliorerait la démarche de collaboration en matière de soins aux patients suicidaires.
- Explorer les stratégies d'intervention en matière de soins après le congé, comme les lettres de suivi courantes et les appels téléphoniques par des professionnels de liaison ou des équipes (Unité mobile) aux patients à risque suicidaire ayant reçu leur congé.

Plans d'action mis en œuvre à la suite des recommandations de l'examen de cas de suicide

- On a commencé à travailler à l'élaboration d'un outil (Échelle Columbia de la gravité de risque de suicide) et au processus de documentation normalisée pour l'évaluation du risque de suicide à l'hôpital afin de respecter la pratique organisationnelle requise en matière de prévention du suicide d'Accréditation Canada.
- On a élaboré des lignes directrices afin que les infirmières de chaque secteur effectuent un suivi auprès des clients qui sont à risque suicidaire après leur congé de l'hôpital.

Le programme de visites de dépistage du gaspillage fait économiser de l'argent et sensibilise le personnel d'Horizon

Dans le cadre d'un programme qui élimine les produits et les tâches produisant trop de déchets, on espère attirer de nouveaux adeptes et en élargir le succès.

Grâce à son programme de visites de dépistage du gaspillage, Horizon a réalisé des économies directes et indirectes de plus de 720 000 \$ l'année dernière seulement.

« La visite de dépistage du gaspillage a pour but de cerner le gaspillage des lieux de travail, qui passe souvent inaperçu durant les activités quotidiennes, le personnel étant accaparé par les processus courants », a dit Angela Smith, directrice régionale du rendement au sein de l'équipe Lean Six Sigma (LSS).

Les visites de dépistage du gaspillage peuvent prendre différentes formes. Certaines visites consistent à jeter un coup d'œil au prix des fournitures habituelles et à trouver des produits moins chers offrant le même niveau de qualité. D'autres visites de dépistage du gaspillage améliorent les secteurs de travail grâce à la méthode des cinq S : supprimer l'inutile; situer les choses; (faire) scintiller; standardiser les règles; et suivre et progresser.

À Fredericton, par exemple, on a économisé 86 670 \$ en remplaçant 24 000 lignes de perfusion principales par gravité dans tous les établissements de soins de santé. C'est le personnel du Service d'urgence de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers qui avait remarqué le gaspillage.

Entre-temps, les membres du personnel du Centre de réadaptation Stan Cassidy ont transformé un défi en solution économique. Ils avaient de la difficulté à obtenir les bons appareils pour leurs clients, et en signant un contrat de matériel de démonstration gratuit, en plus d'obtenir les bons appareils, ils ont évité le coût d'achat ponctuel de 132 777 \$ et ont réalisé des économies directes de l'ordre de 5 804 \$.

En plus de faire économiser de l'argent, le programme offre divers autres avantages au personnel. La formation contribue à sensibiliser le personnel à tous les échelons, et les employés en cause adoptent l'habitude de chercher les moyens d'économiser.

De plus, les employés se sentent motivés et responsabilisés et voient comment le programme cadre avec les objectifs des soins axés sur le patient et la famille.

« Ils voient comment de petits changements peuvent s'accumuler pour avoir une incidence importante sur la qualité et l'efficacité de leur travail et de celui de leur équipe », a dit Angela Smith.

L'équipe d'excellence du rendement travaille à l'élaboration et à l'amélioration du programme afin qu'il soit plus facile pour les employés de présenter leurs observations et de réviser les résultats. Elle veut également améliorer la communication des résultats, ce qui encouragera la diffusion des idées d'économie entre les services et les unités ainsi qu'entre les établissements et les zones.

Tous les employés peuvent participer à une séance de formation d'une journée, qui leur permettra d'apprendre comment effectuer une visite de dépistage du gaspillage, d'apporter des améliorations et de présenter ses résultats. Les employés qui auront suivi la formation et qui auront effectué trois visites de dépistage du gaspillage recevront le certificat de Ceinture blanche de LSS.



Angela Smith,
directrice régionale du rendement



Krista MacMillan, ergothérapeute principale au Centre de réadaptation Stan Cassidy, pose pour la photo avec un de ses clients, Normand Robichaud.

En 2015-2016 :

- Plus de 100 visites de dépistage du gaspillage ont eu lieu
- Économies directes de 192 474 \$
- Amélioration de l'efficacité de 527 859 \$ (économies indirectes)

Depuis le début du programme en 2012 :

- 1 263 visites de dépistage du gaspillage ont eu lieu
- 321 employés d'Horizon ont été formés
- 102 employés d'Horizon ont obtenu un certificat Ceinture blanche

Voici les dates des prochaines séances de formation :

Saint John

Mardi 20 septembre, de 9 h à 16 h, classe 5DS – Oleg Byelyayev

Mardi 8 novembre, de 9 h à 16 h, classe 5DS – Oleg Byelyayev

Moncton

Lundi 12 septembre, de 9 h à 16 h, G1 – Melissa Stark

Vendredi 4 novembre, de 9 h à 16 h, G1 – Melissa Stark

Fredericton

Mardi 6 septembre, de 9 h à 16 h, salle de réunion 1A – Nick Hughes

Vendredi 25 novembre, de 9 h à 16 h, salle de réunion 1A – Chrystal Allen

Miramichi

Lundi 18 novembre, salle de réunion de l'étage 0 – À dét.

Pour plus d'information et s'inscrire, visitez Skyline.

Des représentants des patients offrent aux patients un confort confidentiel

Les Services de représentant du patient d'Horizon jouent un rôle crucial dans les soins aux patients et à leur famille, en plus d'appuyer leurs collègues dans les situations difficiles.

Ils offrent de l'information, du soutien, de l'encouragement et de l'aide aux patients, aux familles et au personnel dans tous nos établissements durant l'expérience de soins de santé du patient.

« Nous sommes très fiers d'aider les patients et les familles dans leur parcours entre la maladie et la santé », a dit la représentante des patients, Jessica Bowser, au nom de l'équipe. « En collaborant avec l'équipe d'Horizon, notre objectif est d'améliorer l'expérience des patients et de réaliser la vision de soins exceptionnels à chaque personne, chaque jour. »

Les représentants du patient servent d'intermédiaires entre les patients ou leur famille et les équipes de soins de santé en prenant les mesures suivantes :

- écouter et ne ménager aucun effort pour résoudre les plaintes du patient;
- recevoir et transmettre les compliments;
- organiser des réunions entre les parties;
- assurer le suivi de toute préoccupation exprimée.

Voici les représentantes des patients d'Horizon!



Rachelle Gaudet,
régions de Miramichi et Moncton



Jessica Bowser,
région de Saint John



Bianca Kovacs,
régions de Fredericton et du
Haut de la Vallée

Les patients doivent savoir à qui confier leurs préoccupations dans un lieu confidentiel, et les fournisseurs de soins de santé doivent savoir à qui les recommander. Les Services de représentant du patient jouent ce rôle.

Si vous avez un patient qui a trouvé son hospitalisation stressante ou perturbante pour lui-même ou un membre de sa famille ou qui a de la difficulté à exprimer ses besoins ou préoccupations, vous pouvez lui dire de s'adresser à un représentant du patient. De plus, vous pouvez l'inviter à remplir le formulaire de plainte en ligne que l'on trouve sur la page des Services de représentant du patient du site Web public d'Horizon.

Les représentants des patients sont accessibles à n'importe quel hôpital, centre de santé ou programme communautaire d'Horizon,

n'importe où au Nouveau-Brunswick. Ils ont un bureau dans les hôpitaux suivants :

- Hôpital régional Dr Everett Chalmers (2e étage)
- Hôpital régional de Miramichi (4e étage)
- L'Hôpital de Moncton (rez-de-chaussée)
- Hôpital régional de Saint John (2e étage)

Les Services de représentant du patient d'Horizon renforcent l'engagement de notre organisation à offrir des soins exceptionnels à chaque personne, chaque jour, et nous permettent d'être plus réceptifs aux préoccupations et questions des patients.

Recette présentée par Marilyn Babineau, gestionnaire, Service de santé et de mieux-être du personnel

Nous avons survécu aux grandes chaleurs de l'été, et le temps est maintenant venu de se rafraîchir.

Les pommes et les bleuets font partie de la récolte du début de l'automne. Pour célébrer ces deux fruits du Canada atlantique, voici une recette facile et rapide à préparer.

Elle est parfaite en guise de dessert ou de collation avec un verre de lait ou de boisson enrichie de soja. Vous pouvez faire participer toute la famille et demander aux enfants d'aider à préparer la garniture. À déguster chaud seul ou avec une petite cuillerée de yogourt.

Délicieux croustillant aux pommes et aux bleuets

Temps de préparation : 15 minutes

Temps de cuisson : 50 minutes

Ingédients

Base

4	Pommes, évidées et hachées	
2 tasses	Bleuets congelés ou frais	500 mL
¼ tasse	Cassonade, tassée	60 mL
2 c. à soupe	Farine tout usage	30 mL
1 c. à thé	Vanille	5 mL

Garniture

1 tasse	Gros flocons d'avoine	250 mL
½ tasse	Farine tout usage	125 mL
tasse	Son de blé	75 mL
3 c. à soupe	Cassonade, tassée	45 mL
½ c. à thé	Cannelle moulue	2 mL
3 c. à soupe	Margarine molle non hydrogénée, fondue	45 mL

Méthode de préparation

Dans un grand bol, bien mélanger les pommes, les bleuets, le sucre, la farine et la vanille. Étendre dans un plat carré allant au four de 20 cm (8 po); réserver.

Garniture : dans un autre bol, mélanger les flocons d'avoine, la farine, le son de blé, la cassonade et la cannelle. Asperger de margarine fondue, et à l'aide d'une fourchette, mélanger avec le mélange de flocons d'avoine. Saupoudrer sur le mélange de fruits.

Faire cuire au four préchauffé à 350 °F (180 °C) 50 minutes ou jusqu'à ce que les pommes soient tendres et la surface dorée. Laisser refroidir légèrement avant de servir.

Donne 8 portions.

Pour obtenir d'autres recettes fantastiques, visitez le site de la Fondation des maladies du cœur de l'AVC (fmcoeur.com).



Psst.

He, vous! Oui, vous.

Vous avez réussi! **Vous vivez nos valeurs!**

Au début 2015, Horizon a créé une nouvelle série de valeurs dans le cadre de son plan stratégique. Lors de notre dernier sondage sur l'engagement des employés, certains d'entre vous nous ont fait comprendre qu'il fallait apporter un certain nombre d'améliorations à notre culture et à l'environnement de travail global.

Maintenant, Horizon vit ces valeurs et contribue à une culture de milieu de travail favorable.

À la mi-juillet, 136 équipes avaient assisté à un atelier sur les valeurs, créé leur charte d'engagement envers les valeurs afin d'intégrer les valeurs dans tout ce que nous accomplissons.

Toutes les chartes d'engagement envers les valeurs sont affichées sur Skyline (sur la page des Ressources humaines, sous « Engagement des employés »).

Voici des exemples de ce que des services ont promis d'accomplir :

Nous offrirons de l'information pertinente et de qualité rapidement et sans heurt. Nous continuerons de collaborer à bâtir notre capacité collective.

– Services de la bibliothèque

Nous traiterons chaque patient comme s'il faisait partie de notre propre famille, quel que soit son statut dans la vie.

– Salle d'opération de L'Hôpital de Moncton

Nous serons conscients de l'impact de nos paroles sur l'estime personnelle d'autrui.

– Ressources matérielles, Saint John



Kim Benoit et Heidi Benoit, du Service de radiothérapie et d'électrodiagnostic de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers de Fredericton, dirigent leur équipe dans le cadre d'un atelier sur les valeurs.



RÉSEAU DE SANTÉ

Horizon
HEALTH NETWORK