

## **ACTION RAPIDE LOUANGÉE**

Des employés des SE maîtrisent  
un incendie à l'HRDEC.  
Page 13

## **VOICI LES CHIRURGIENS SPÉCIALISÉS EN CHIRURGIE HPB D'HORIZON.**

Deux chirurgiens hautement spécialisés lancent  
un programme à LHM.  
Page 16

## **VOTRE PAEF**

Programme qui offre  
gratuitement des services et  
du soutien confidentiels  
Page 19



Numéro 11, volume 3  
Avril 2018

# **ETOILE D'HORIZON**

Une publication pour le personnel du Réseau de santé Horizon



**« C'EST AGRÉABLE DE FAIRE  
QUELQUE CHOSE POUR  
QUELQU'UN. »**

Une couturière de l'HRSJ aide une I.I. à retrouver un  
de ses biens les plus précieux.

Page 5

## **À LA MÉMOIRE D'ELEANOR**

L'Auxiliaire dédie un banc à la mémoire de la gestionnaire de longue date de la physiothérapie à Miramichi. Page 12

## **REGARD EN PROFONDEUR SUR LES SERVICES DE SANTÉ EN MILIEU CORRECTIONNEL D'HORIZON**

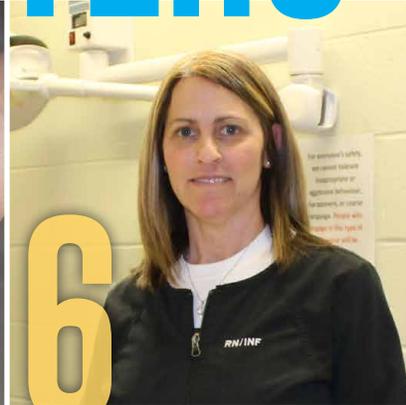
« Chaque jour, il y a un nouveau défi à relever. » Page 6

# CONTENU



# 5

Deux employées tissent des liens étroits en cherchant une bague disparue



# 6

Le personnel des Services de santé en milieu correctionnel d'Horizon donne des soins sûrs et de qualité



# 8

Une pharmacienne de Moncton remporte une course majeure



Parcourir le monde à raison d'une course de 75 km/h à la fois



# 11

Le radiothon pour L'Hôpital de Moncton dépasse l'objectif



# 12

Banc en souvenir d'Eleanor, qui a longtemps géré le Service de physiothérapie et qui a été auxiliaire bénévole



# 13

Le Programme de cuisine 5-2-1-0 est une réussite.

Des employés des SE réagissent rapidement et aident à éteindre un incendie à l'HRDEC



# 14

Amélioration de l'engagement chez les employés d'Horizon

Mai est le mois de la reconnaissance des employés, et Horizon change sa méthode de reconnaissance

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](http://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](mailto:EtoileHorizon@HorizonNB.ca).

## Dans chaque numéro

Message de la présidente-directrice générale

Mot de la rédactrice

Le coin des collègues

Sous les feux de la rampe d'Horizon

Regardez qui brille

Horizon dans le rétroviseur

Top 10



Deux équipes néonatales d'Horizon profitent d'une étude sur les soins familiaux intégrés



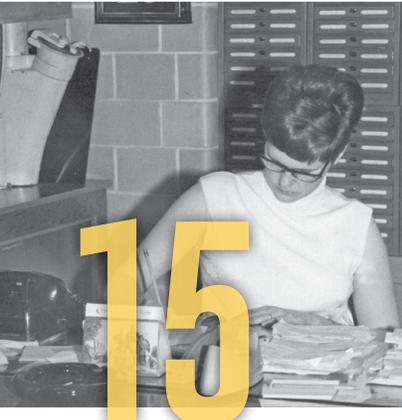
Des employés continuent de profiter des séances de dialogue sur l'offre active dirigées par des pairs



Des présentations mettent en valeur l'importance du travail intégré dans le secteur des soins aux enfants et aux jeunes



Fournisseurs d'immunisation compétents pour protéger les individus et les communautés



Une collègue a écrit un poème en l'honneur d'une pharmacienne de longue date

Horizon dans le rétroviseur



Services de chirurgie hépatobiliaire et pancréatique maintenant offerts

La carrière impressionnante d'un clown bénévole



Top 10



Amélioration de la démarche de fixation des rendez-vous des patients dans la région de Saint John

La formation en vue de la certification Ceinture blanche continue d'aider Horizon à accroître son efficacité

Outils, conseils et modèles

Matrice d'analyse des parties prenantes

Les avantages de votre PAEF – Un trésor caché

## Chers membres du personnel et médecins,

Au printemps, dans le cadre de ma troisième tournée en tant que PDG, j'ai eu la chance de rencontrer de nouveau beaucoup d'entre vous et de tenir des discussions de suivi sur l'avenir d'Horizon. Je suis heureuse qu'il s'agisse de discussions de «suivi», ce qui signifie d'une part que j'ai reçu une excellente rétroaction lors de ma présentation de ma vision pour Horizon l'automne dernier, et d'autre part, que j'ai eu la possibilité de rencontrer un si grand nombre d'entre vous depuis mon arrivée à Horizon.

Je constate que ces tournées sont utiles, car elles me permettent de connaître les défis que doivent relever de première main à la fois nos employés et nos patients. Je sais que l'hiver a été particulièrement difficile en raison des problèmes d'engorgement de nos hôpitaux. En ces périodes difficiles, il est toujours impressionnant de voir comment chacun de vous surmonte le défi et continue de donner des soins sûrs et de qualité aux patients et à leur famille. Merci!

Nous travaillons à résoudre les problèmes d'engorgement de nos hôpitaux et nous croyons que la clé consiste à améliorer l'accès aux soins primaires. Grâce à un certain nombre d'initiatives sur le cheminement des patients et à des améliorations aux soins communautaires, nous améliorerons les soins à nos patients. Les soins que nous donnons à l'extérieur de l'hôpital auront pour effet d'améliorer les soins que nous donnons en milieu hospitalier.

De plus, nous sommes conscients de la pénurie de personnel infirmier dans tous les établissements de soins de santé du pays. Pour cette raison, les RH, en particulier Kerry Kennedy et son équipe, travailleront au recrutement de 320 infirmiers et infirmières par année pour les cinq prochaines années. Si vous connaissez quelqu'un désireux de faire partie de notre équipe de soins infirmiers, Horizon embauche!

Je suis également heureuse de voir dans notre récent sondage que le niveau d'engagement des employés a augmenté. Je sais que l'équipe de direction, les gestionnaires, les superviseurs et les RH travaillent tous pour que notre personnel se sente en sécurité et soutenu. Nous voulons que notre personnel soit à la fois fier de travailler à Horizon et fier des soins que nous donnons. Nous savons qu'il nous reste encore du travail à faire, et c'est pourquoi, dorénavant, nous nous concentrerons sur la santé et la sécurité, la communication et la culture, qui compte parmi les domaines clés.

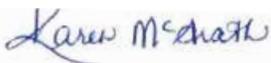
De plus, j'ai aimé lire dans le présent numéro la description des employés figurant au palmarès Top 10. J'ai eu de la difficulté à choisir trois personnes seulement, mais je crois que mon choix de féministe manifestement franche est représentatif de ma détermination et de mon engagement à faire avancer notre organisation. Je crois réellement que nous jouons tous un rôle dans la prestation de soins de santé sûrs et de qualité. Après avoir lu au sujet de votre sollicitude et de votre cœur à l'ouvrage, des qualités qui vous définissent tous si bien, il me reste à me réjouir de l'excellence de notre organisation.

Je suis fière de notre organisation et de notre manière de travailler ensemble. Pour cette raison, j'ai été ravie de commander ma propre tasse Horizon au nouveau magasin en ligne. Si vous ne l'avez pas encore visité, je vous invite à le faire à l'adresse [Horizonnb.ca/magasin](http://Horizonnb.ca/magasin).

En terminant, j'aimerais une fois de plus vous remercier de m'avoir présenté vos idées sur la manière d'améliorer les soins primaires à nos patients.

Sincèrement,

La présidente-directrice générale d'Horizon,



Karen McGrath



Karen McGrath,  
Présidente-directrice générale du  
Réseau de santé Horizon

## Mot de bienvenue de la rédactrice

C'est le deuxième anniversaire et le onzième numéro de l'Étoile d'Horizon!

Ce magazine vole maintenant de ses propres ailes. Je ne m'inquiète jamais à savoir comment remplir ces 20 pages; tout se passe rapidement et harmonieusement, grâce à vous et à vos articles.

Je crois qu'il est important de continuer d'avoir nos récits et de se les transmettre entre nous, ainsi qu'à nos patients, à nos clients et à leur famille, à nos parties prenantes en soins de santé et aux membres de notre collectivité.

Le partage de récits offre des occasions d'apprentissage, des conseils et des idées à ceux qui nous entourent — et à nous-mêmes.

Je sais que ce n'est pas toujours facile. En racontant nos histoires, nous nous exposons à la critique et à de la rétroaction pas tellement positive. Mais nous nous exposons également à la reconnaissance et à l'appréciation!

Je suis convaincue que toute occasion de mieux se connaître n'est jamais une mauvaise chose.

Dans ce numéro, vous trouverez de nombreux articles mettant en valeur la personnalité et le travail de vos collègues; ils ont été assez braves pour s'ouvrir à vous et vous présenter leur travail et leurs réalisations.

La rubrique Le coin des collègues de ce numéro examine en profondeur les services de santé d'Horizon donnés par une infirmière immatriculée au Centre correctionnel régional du Sud-Est à Shediac.

Vous devrez également lire la page 16 pour savoir ce que font nos chirurgiens spécialisés en chirurgie hépatobiliaire et pancréatique.

Et jetez un coup d'œil à la rubrique Sous les feux de la rampe d'Horizon à la page 8 pour en savoir plus au sujet des exploits athlétiques incroyables de deux de vos collègues.

Et passez à la page 17 pour voir la liste des Top 10, dans laquelle vos collègues donnent trois mots qui les décrivent bien.

J'espère que ce numéro vous plaira.

Pour moi, c'est un honneur de présenter vos histoires, et j'espère que vous continuerez de me transmettre vos nouvelles idées à [EtoileHorizon@HorizonNB.ca](mailto:EtoileHorizon@HorizonNB.ca).

Bonne lecture!



GinaBeth Roberts





## Deux employées tissent des liens étroits en cherchant une bague disparue

Zandra Doiron et Sarah Alexander sont photographiées dans la salle de couture de l'Hôpital régional de Saint John.

Sans la recherche d'une bague disparue, deux employées d'Horizon, qui travaillent dans le même hôpital, ne se seraient jamais rencontrées.

Sarah Alexander travaille comme infirmière dans la salle de chirurgie cardiaque de l'Hôpital régional de Saint John, où elle participe aux pontages et aux chirurgies valvulaires effectués sur les patients du Centre cardiaque du Nouveau-Brunswick.

Durant les fêtes, elle a découvert qu'elle avait perdu sa précieuse bague de fiançailles. Après avoir fouillé sa maison de fond en comble pour la retrouver, elle a pensé qu'elle l'avait peut-être laissée dans son vestiaire ou oubliée dans une des salles d'opération.

Habituellement, elle laisse sa bague à la maison, mais elle avait été appelée d'urgence pour un cas qui a nécessité 12 heures de travail (un cas normal nécessite quatre ou cinq heures). Sarah croit que sa bague de fiançailles est sortie de sa place habituelle — la poche de sa tenue de chirurgie.

«J'avoue que jamais je n'aurais cru perdre ma bague à jamais», dit-elle.

À la suite de ses recherches infructueuses, son collègue de travail, Chris Fowlow, lui a suggéré de passer à la salle de couture pour voir si quelqu'un avait trouvé quelque chose ou entendu parler de quelqu'un qui avait trouvé quelque chose.

C'est là qu'elle a rencontré Zandra Doiron, l'unique couturière de l'Hôpital de Saint John depuis 30 ans. Zandra s'occupe de réparer les uniformes.

Zandra a immédiatement fait preuve de sympathie et a appelé Fundy Linen, le fournisseur de services de blanchisserie d'Horizon, à plusieurs reprises.

«J'ai été vraiment impressionnée et reconnaissante; elle a partagé ma douleur et était prête à m'aider», a dit Sarah.

«Elle aurait pu facilement refuser ma demande et me répondre qu'elle n'avait pas trouvé de bague ni entendu parler que quelqu'un avait trouvé une bague, dit-elle. Mais ce ne fut pas le cas. Elle m'a promis de téléphoner pour moi aux personnes qu'elle connaît à Fundy Linen.»

Sa détermination, jumelée à l'habitude de Fundy Linen de vérifier tous les articles, a porté ses fruits : on avait trouvé la bague.

Après avoir appris la bonne nouvelle, Zandra ne voulait pas que la bague soit retournée à l'hôpital sans attention particulière. Elle a donc demandé qu'on lui livre la bague personnellement dans une enveloppe. Après son quart de travail, elle a attendu l'arrivée du camion de livraison. Une fois la bague en main, elle l'a mise sur son doigt, l'a photographiée et a envoyé la photo à Sarah, qui a confirmé que la bague, faite sur mesure avec une bande tressée, était bel et bien la sienne.

«Je serai éternellement reconnaissante de l'aide qu'elle m'a apportée pour trouver l'un de mes biens les plus précieux», a dit Sarah.

Les deux dames ont dit que le moment où Sarah a retrouvé sa bague fut riche en émotions; pour sa part, le mari de Zandra a déclaré qu'elles allaient le faire pleurer.

«Si je perdais ma bague, j'espère que quelqu'un en ferait autant pour moi, a ajouté Zandra. C'est agréable de faire quelque chose pour quelqu'un.»





## Le personnel des Services de santé en milieu correctionnel d'Horizon donne des soins sûrs et de qualité

6

Jocelyne Frenette est une infirmière immatriculée d'Horizon, mais elle ne travaille pas dans un hôpital ni dans un centre de santé communautaire ni dans un bureau de santé publique ou de santé mentale et de traitement des dépendances.

Elle travaille dans une prison — le Centre correctionnel régional du Sud-Est à Shediac.



Jocelyne Frenette, I.I. d'Horizon, est photographiée dans une salle d'examen des Services de santé du Centre correctionnel régional du Sud-Est à Shediac.

## LES SERVICES DE SANTÉ EN MILIEU CORRECTIONNEL

L'administration des services de santé en milieu correctionnel fait partie d'un protocole d'entente conclu entre le ministère de la Sécurité publique (MSP) du Nouveau-Brunswick, le Réseau de santé Horizon (Horizon) et le Réseau de santé Vitalité (Vitalité).

Le Nouveau-Brunswick compte cinq établissements correctionnels provinciaux. Horizon emploie du personnel dans trois d'entre eux : le Centre correctionnel régional de Saint John; le Centre correctionnel régional du Sud-Est (Shediac); et le Centre pour jeunes du Nouveau-Brunswick/Centre correctionnel de femmes du Nouveau-Brunswick (Miramichi); Vitalité emploie du personnel infirmier dans les deux autres établissements (Centre correctionnel régional de Dalhousie et Centre correctionnel régional de Madawaska à Saint-Hilaire).

Horizon compte un effectif de 18 employés dans ces trois établissements, y compris une infirmière praticienne à Saint John, et divers infirmiers et infirmières immatriculés et infirmiers et infirmières auxiliaires autorisés. L'équipe devrait s'agrandir au cours des prochains mois.

## UNE JOURNÉE TYPIQUE

Jocelyne a commencé sa carrière dans les Services de santé en milieu correctionnel en 2011, lorsque l'établissement correctionnel se trouvait dans le centre-ville de Moncton. Elle a déménagé à l'établissement de Shediac lors de son ouverture en 2012.

L'établissement de Shediac compte trois unités, ainsi que des unités d'isolement et des unités médicales. Chaque unité de 10 à 60 clients a besoin de médicaments à divers moments de la journée.

Auparavant, elle travaillait comme I.I. à l'Unité d'angiographie de l'Hôpital de Moncton, où elle a également travaillé au Service d'urgence et à l'Unité des soins intensifs.

Elle effectue l'évaluation des nouvelles admissions, voit les clients recommandés par les agents correctionnels et répond aux fiches de demande des clients eux-mêmes. Elle aide les clients à accéder aux services offerts pendant leur séjour en prison. Ils pourraient vouloir changer leur alimentation ou avoir un problème dentaire, des questions concernant leurs médicaments ou une infection.

De plus, elle administre les médicaments, traite le diabète, donne de nouveaux médicaments et aide le médecin à la clinique hebdomadaire.

Jocelyne, l'infirmière-chef, assure le leadership d'une équipe de quatre infirmiers et infirmières à temps plein, d'une infirmière à temps partiel et d'une infirmière occasionnelle, qui offrent leurs soins infirmiers au centre médical de 7 h à 23 h.

Les Services de santé sont situés à l'extrémité du bâtiment. L'équipe dispose d'un grand bureau, d'une salle de traitement, de deux salles d'examen et d'une salle de soins dentaires.

«Et nous utilisons chacune de ces pièces chaque jour», a dit Jocelyne.

Située à proximité, l'unité médicale accueille les détenus ayant des problèmes médicaux que le personnel souhaite surveiller de près, comme un détenu qui a été dans une bagarre et qui a régulièrement besoin de compresses froides ou un détenu qui doit subir des traitements de chimiothérapie.

Le personnel infirmier va dans les unités de détention s'il y a une urgence médicale. En pareilles situations, tous les clients sont enfermés dans leur cellule, et l'infirmière est accompagnée d'agents correctionnels.

## DÉFIS ET POSSIBILITÉS

Dans les établissements correctionnels, les défis des soins infirmiers sont amplifiés par le milieu et la clientèle. Mais l'objectif final est le même : offrir les meilleurs soins sûrs et de qualité sur place.

«Chaque jour, il y a un nouveau défi à relever, a déclaré Jocelyne. Ainsi, nous pourrions avoir un détenu sous oxygène, et il nous faut alors trouver un fournisseur d'oxygène. Nous pourrions avoir un détenu qui suit des traitements de Remicade (pour la maladie de Crohn) et nous devons coordonner ses traitements.»

Il y a également des domaines dans lesquels Jocelyne souhaite améliorer les soins qu'ils peuvent offrir. Elle souhaite notamment obtenir plus de soutien pour la sensibilisation à la santé mentale des clients, ainsi que de l'aide pour faciliter la transition entre les soins en détention et les soins communautaires.

«Il y a beaucoup de choses que nous pouvons faire pour les empêcher de revenir», a-t-elle dit.

Il faut aussi trouver le moyen de briser le mythe selon lequel il est dangereux de travailler dans un établissement correctionnel.

«Ce sont des personnes. Des êtres humains. Il ne faut pas les voir comme des détenus. Bien entendu, il faut faire attention à la sécurité, mais en fin de compte, ce sont tous des clients», a-t-elle ajouté.

«Nous nous assurons qu'ils sont toujours accompagnés de deux agents lorsqu'ils viennent nous voir. Nous ne sommes jamais seuls dans une pièce avec quiconque. C'est aussi sécuritaire que de parler à quelqu'un dans un hôpital.»

Mélissa Auger est la surintendante adjointe des programmes du ministère de la Sécurité publique au Centre correctionnel régional du Sud-Est. Elle s'occupe de tout le personnel sans uniforme, ce qui comprend le personnel de la cuisine et des services de santé.

Elle dit que Jocelyne et ses collègues sont très dignes de confiance et que les situations difficiles seraient beaucoup plus graves s'ils n'étaient pas là.

«Beaucoup de détenus ne sont pas parmi les personnes les mieux portantes. Certains sont en sevrage, et certains ont des problèmes médicaux semblables à ceux de tout le monde. Parce que nous faisons également partie de la Sécurité publique, ce n'est pas toujours dans l'intérêt supérieur de la collectivité ou de nos clients de sortir les détenus pour aller voir un médecin, un dentiste ou un autre professionnel de la santé», a-t-elle précisé.

«Donc, nous faisons tout ce qui est possible ici avec notre personnel infirmier, c'est-à-dire le triage et les décisions sur ce qui doit être déclaré ou confié à l'extérieur. Ces mesures nous font éviter de sortir les clients pour obtenir des soins.»

C'est là que la coordination avec les autres intervenants en soins de santé entre en jeu — Ambulance Nouveau-Brunswick et ses ambulanciers paramédicaux sont tout près et fournissent les soins et le transport dans les situations d'urgence.

## TRAVAIL D'ÉQUIPE

Le 25 octobre, vers 15 h, Jocelyne et ses collègues de travail ont entendu une alarme incendie. Un incendie s'était déclaré dans l'extrémité opposée du bâtiment.

«Nous avons été évacués avec tous les détenus dans la cour fortifiée. Tout s'est déroulé très rapidement», a-t-elle dit.

Le personnel infirmier s'est assuré que tous les détenus étaient corrects, surtout ceux atteints de l'asthme et du diabète. Et il a aidé à leur servir de la nourriture.

Le véritable travail d'équipe a commencé le lendemain. On a déplacé tous les détenus dans

d'autres établissements de la province, ce qui signifiait que les infirmiers et infirmières devaient également changer de lieu de travail.

On leur a demandé de se joindre au personnel infirmier d'Horizon à Miramichi et Saint John. Ils étaient nerveux de travailler dans un nouvel établissement inconnu, mais au bout de deux mois, ils se sont sentis plus à l'aise.

«Tous les infirmiers et infirmières ont mis la main à la pâte et ont fait un travail fantastique. Ils ont été excellents», a affirmé Jocelyne.

L'unité fermée en raison de l'incendie devrait rouvrir dans quelques mois. L'établissement correctionnel de Shediac comptera alors environ 170 détenus au lieu de 127 actuellement.

## ENGAGEMENT D'HORIZON EN MATIÈRE DE SOINS DE SANTÉ EN MILIEU CORRECTIONNEL

En janvier, Horizon a créé un nouveau poste chargé de la surveillance des soins de santé en milieu correctionnel et d'effectuer la liaison entre la région de santé, le ministère de la Sécurité publique et le personnel d'Horizon.

«La création d'un poste axé sur la prestation efficace des services de santé témoigne de l'engagement d'Horizon envers la justice communautaire», a déclaré Christie Ruff, la nouvelle chef régionale des soins de santé en milieu correctionnel d'Horizon.

Pour le personnel d'Horizon, c'est une occasion unique de travailler au sein d'un autre organisme (le ministère de la Sécurité publique), dans l'établissement d'un autre organisme. Christie Ruff a donc déclaré qu'il est crucial que les deux organismes communiquent et collaborent efficacement.

La collaboration est déjà visible en première ligne grâce au lien qui unit le personnel d'Horizon et les agents correctionnels, a dit M<sup>me</sup> Ruff.

«Les agents correctionnels apportent un soutien incroyable au personnel infirmier et sont conscients de leur sécurité, a-t-elle dit. Ils sont protecteurs et s'acquittent avec diligence de leurs responsabilités. Ils sont simplement fantastiques.»

De plus, Horizon et le ministère de la Sécurité publique travaillent ensemble au processus d'embauche.

## UNE CARRIÈRE EN SOINS DE SANTÉ EN MILIEU CORRECTIONNEL

Il faut un type particulier de personnalité pour travailler dans une prison.

«Ce n'est pas tout le monde qui peut travailler dans ce type de milieu», a dit M<sup>me</sup> Auger.

Que faut-il pour faire une bonne infirmière ou un bon infirmier dans un établissement de détention? Il faut une personne qui a une personnalité forte, a dit Jocelyne. Une personne attentionnée et capable d'évaluer le besoin objectivement et de donner les bons soins au client. De plus, on accorde beaucoup d'importance à la formation en santé mentale et à l'expérience dans le secteur des soins de courte durée.

Il est évident que Jocelyne a trouvé l'emploi qui lui convient.

«J'avais besoin de quelque chose de différent. Je voulais un défi, et j'ignorais complètement quelles étaient les tâches d'une infirmière dans un établissement de détention. Pour moi, c'était excitant parce que j'avais travaillé dans un hôpital toute ma vie. J'avais également travaillé un peu pour le Programme extra-mural et j'avais beaucoup aimé ce travail. Mais cela était complètement différent.»

«Je voulais quelque chose de nouveau, dit-elle, et c'est ce que j'ai trouvé.»



Rochelle Johnston, pharmacienne à L'Hôpital de Moncton d'Horizon, a récemment remporté le Bermuda Triangle Challenge. Elle a remporté le marathon en 3 heures, 17 minutes et 58 secondes.

Rochelle montre les médailles qu'elle a remportées au Bermuda Triangle Challenge.

## Une pharmacienne de Moncton remporte une course majeure

Une pharmacienne de L'Hôpital de Moncton, qui a remporté un marathon international, vous présente quelques conseils fantastiques si vous voulez vous aussi apprendre à aimer courir.

Rochelle Johnston a été la première à franchir le fil d'arrivée au marathon des Bermudes à la mi-janvier, ce qui lui a permis de remporter le Bermuda Triangle Challenge.

Le Bermuda Triangle Challenge comprend trois courses réparties sur trois jours consécutifs : une course d'un mille (1,6 km), une course de 10 km et un marathon (42,2 km), ce qui donne un total de 53,8 km.

Elle a remporté le marathon en 3 heures, 17 minutes et 58 secondes, et a été la première femme parmi les coureurs à terminer la course d'un mille (il y avait également des coureurs d'élite qui ne participent qu'aux courses individuelles). Elle a volontairement choisi de courir les 10 km lentement afin d'épargner ses jambes en vue de l'événement principal.

Le Challenge combine le temps des trois courses, et elle est arrivée première chez les dames.

Les victoires ne se sont pas faites sans effort.

Elle a couru son meilleur marathon personnel il y a trois mois à Chicago, soit en 3 heures et 7 minutes. Elle était stimulée par son meilleur marathon personnel, mais les « microbes de la garderie avaient un autre plan pour

moi », a-t-elle dit.

Elle a couru le marathon dans une chaleur de 22 degrés Celsius, qui semblait plus comme 30 degrés Celsius. Elle buvait de l'eau le plus souvent possible et se nourrissait de gélules remplies de bons glucides et sucres.

Mais elle était vraiment bien préparée.

Avant les courses majeures, elle court cinq ou six fois par semaine, en fonction de ses autres priorités dans la vie (comme passer du temps de qualité avec son fils). Une de ces courses est longue, soit de 18 à 29 kilomètres. Et les autres jours, elle fait des courses rapides de 10 ou 12 kilomètres.

Il faut du temps pour augmenter la distance, et une bonne forme mentale. Pour l'aider, elle a embauché un entraîneur de course professionnel en ligne, et fait tout simplement confiance au processus.

Elle a couru presque toute sa vie, et il y a 11 ans, durant sa dernière année d'études en pharmacie, elle a couru son premier marathon.

« J'ai franchi la ligne d'arrivée du marathon de l'Î.-P.-É. en me disant que je ne le ferais pas de nouveau. Mais une fois démenagée à Moncton, j'ai joint le Running Room et j'ai couru un autre marathon lors de ma première année ici. Depuis, je continue de courir. Je suis accro de la course », a-t-elle ajouté.

Maintenant, après son 14<sup>e</sup> marathon, elle envisage de faire une *petite* pause —

« Mes jambes veulent courir, mais mon cerveau est très fatigué », a-t-elle précisé. Elle fait du yoga plus souvent.

Rochelle travaille surtout en cardiologie (à l'Unité des soins cardiaques et à la Clinique de la fonction cardiaque), mais couvre également les autres unités. En juin, elle célébrera son 10<sup>e</sup> anniversaire comme employée d'Horizon.

« Je suis vraiment heureuse de la réaction des gens à l'égard de ma course », a-t-elle dit, en ajoutant que son équipe de travail avait organisé une rencontre de célébration à son retour.

Mais son compliment le plus important est peut-être le fait que certains collègues de travail lui ont révélé qu'elle les avait motivés à commencer à courir.

Ses conseils pour le non-coureur dépendent du raisonnement de ce dernier : si les blessures vous rendent nerveux, sachez que ces mythes ont été détruits, a-t-elle dit. Si vous ne courez pas parce que vous ignorez par où commencer, joignez un groupe de course et augmentez lentement vos minutes de course (et non la distance comme telle). Et si vous n'aimez tout simplement pas ça, continuez d'essayer.

« Les quelques premières courses sont atroces, a-t-elle dit. Mais si vous tenez le coup, ça s'améliore beaucoup. »

Vous pouvez suivre le parcours de Rochelle en tant que coureuse sur [son blogue](#).

Regardez qui brille

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](mailto:EtoileHorizon@HorizonNB.ca).

## Parcourir le monde à raison d'une course de 75 km/h à la fois

Lorsqu'il n'est pas à L'Hôpital de Moncton, Samuel Nadeau, un technologue en génie biomédical, assouvit sa passion pour l'aventure.

En 2015, on a demandé à ce joueur de hockey enthousiaste de participer à une course de patinage de descente extrême bien connu soit le *Red Bull Crashed Ice*. Le compétiteur en lui a immédiatement accepté, et il ne l'a jamais regretté.

Samuel se décrit comme un accro d'adrénaline. À 16 ans, il a vu une compétition de *Crashed Ice* à la télévision et a alors dit à son père qu'il en ferait un jour l'essai.

Quelques années plus tard, il a participé à sa première course à Bathurst, au N.-B., où il s'est classé sixième. Après la course, des représentants de Red Bull ont communiqué avec lui pour qu'il fasse partie de l'équipe Red Bull.

« Ça ne ressemble à rien de ce que j'ai fait avant, c'est tellement différent, dit-il. Je n'ai jamais ressenti une pareille montée d'adrénaline dans un autre sport et je pense avoir fait l'essai de tous les sports, sauf la danse et le curling. »

On fait la promotion du patinage de descente extrême comme étant le sport sur patins le plus rapide, ce qui n'est pas exagéré. Samuel dévale la piste plus vite que certains automobilistes, atteignant des vitesses allant jusqu'à 75 km/h.

Chaque course dure de 30 secondes à une minute et peut être regardée par plus de 100 000 spectateurs. Son engouement pour la vitesse lui a permis d'aller au Minnesota, à Ottawa, en Finlande, et plus récemment, à Edmonton, pour le championnat mondial.

« Ce sport est une combinaison de ski, de patin et de motocross, a-t-il dit. J'ai des patins et je porte un équipement de hockey complet; la seule chose que je n'ai pas, c'est le bâton de hockey. »

Ses collègues du Service d'imagerie diagnostique appuient vivement sa passion. Ils encouragent ses rêves, mais lui rappellent qu'il est dingue de participer à ces courses.

Depuis le début de sa carrière en course, il s'est régulièrement classé parmi les 64 meilleurs, ce qui signifie qu'il continue d'être invité à participer de nouveau.

En 2017, lors de sa dernière course de la catégorie junior, il s'est retrouvé à égalité au deuxième rang du championnat mondial. Pas si mal pour un gars du N.-B., même si Samuel n'a pas accès à un parcours pour s'entraîner entre les courses. Il compense en jouant souvent au hockey, en faisant de la planche à neige et en courant de temps à autre.

« Je peux suivre les meilleurs athlètes, a-t-il dit. Ils me devancent, mais ils ne sont pas très loin. »

On examine la possibilité d'ajouter le patinage de descente extrême comme nouveau sport aux Jeux olympiques de Beijing en 2022. Si cela se réalise, Samuel Nadeau admet qu'il s'entraînera avec beaucoup plus de sérieux : il s'acharnera pour compter parmi les neuf Canadiens à se qualifier pour faire partie de l'équipe olympique.

« À mon avis, ce sport pourrait changer s'il devient une discipline olympique, a dit Samuel. Je m'entraînerais beaucoup plus sérieusement et je me concentrerais vraiment plus. Tous les

compétiteurs Red Bull sont emballés par le potentiel d'avenir de ce sport — nous croyons que ce sport a une place aux Olympiques. »

Il est certain que les employés d'Horizon de tous les coins de la province l'encourageront!



Samuel Nadeau, compétiteur du Red Bull Crashed Ice et technologue en génie biomédical au Service d'imagerie diagnostique à L'Hôpital de Moncton.

Vêtu de son jersey du Nouveau-Brunswick, Samuel dévale un parcours du Red Bull Crashed Ice à Edmonton, en Alberta.



# Deux équipes néonatales d'Horizon profitent d'une étude sur les soins familiaux intégrés

De mars 2013 à mars 2015, le personnel, les parents et les bébés des unités de soins néonataux intensifs (USNI) de L'Hôpital de Moncton (LHM) et de l'Hôpital régional de Saint John (HRSJ) d'Horizon ont participé à une étude sur les soins familiaux intégrés (SFI).

L'étude comprenait 26 établissements au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande; la moitié des établissements ont été choisis au hasard comme sites d'intervention (où l'on donnait des SFI), et à la fois LHM et l'HRSJ ont été choisis pour faire la mise en œuvre de ce modèle de soins.

À LHM, 35 familles ont participé au programme; à l'HRSJ, 37 nourrissons ont participé à l'étude (deux ont commencé à Moncton et ont ensuite été transférés à l'HRSJ où ils ont continué le programme).



Stephanie Cormier, I.I., USNI; D<sup>r</sup> Rody Canning, néonatalogue; Norma Leger, infirmière immatriculée, Programme de santé des femmes et des enfants; Christina Gallant, I.I., USNI; et Brenda Houser, infirmière gestionnaire, USNI, sont photographiés à l'USNI de L'Hôpital de Moncton, où les patients, les parents et le personnel ont profité de leur participation à une étude sur les soins familiaux intégrés.

Pour participer, les familles ont accepté de satisfaire à certains critères, comme donner des soins dans l'unité de six à huit heures par période de 24 heures pendant trois semaines. Dans l'étude initiale, on encourageait la participation des bébés nés avant la 33<sup>e</sup> semaine de gestation.

L'étude a permis aux parents de devenir les principaux soignants de leur bébé à l'USNI, dans le but d'améliorer le résultat des expériences des parents et la santé de leur bébé. Les parents ont assumé leurs responsabilités normales de parents, comme changer les couches et donner le bain, mais ils ont également pris la température du bébé, préparé le lait et inscrit leurs interventions au dossier.

Les résultats de l'étude ont été très positifs. Les résultats mesurés comprenaient l'amélioration du gain de poids du nourrisson, l'amélioration des résultats du nourrisson en matière de développement neurologique et le renforcement de la relation parent-nourrisson. Les bébés ont passé moins de jours à l'hôpital, et les parents ont déclaré se sentir moins stressés.

Ce modèle de soins augmente les niveaux de soutien et l'accès à l'éducation sur le rôle parental et aux programmes de soutien pour les parents pendant qu'ils sont à l'hôpital. Le personnel et des parents expérimentés ont donné des séances d'éducation sur le rôle parental, qui étaient axées sur les soins de développement, le contrôle des infections, les attentes quand on a eu un bébé prématuré, des cours d'allaitement et les soins de la mère (parfois, les mères oublient de prendre soin d'elles-mêmes, a dit Kim Aker).

«Les parents connaissent très bien leur bébé parce

qu'ils ont participé aux soins et qu'ils étaient présents huit heures par jour», a dit Norma Leger, une infirmière immatriculée du Programme de santé des femmes et des enfants, qui coordonne l'amélioration de la qualité et les études de recherche.

Kim Aker, infirmière gestionnaire de l'USNI de l'HRSJ, a dit que les parents participaient activement. «Les parents et les familles qui ont participé à l'étude ont connu beaucoup de succès et ont beaucoup appris», a-t-elle dit.

L'étude a également montré au personnel (les infirmiers et infirmières, les médecins, les travailleurs sociaux, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes, les diététistes et les psychologues) comment améliorer le soutien et l'éducation que nous donnons aux familles.

«Les parents pratiquaient beaucoup le contact peau contre peau, apprenaient vite ce qu'ils pouvaient faire pour leur bébé, avaient le temps de pomper le lait et de participer aux visites», a dit M<sup>me</sup> Aker.

«Nous tenions à établir clairement que le rôle de l'infirmière allait demeurer, mais que les parents étaient capables de donner beaucoup de soins», a dit Norma Leger.

De plus, les parents ont aidé les équipes de soins infirmiers lors des incohérences et leur ont même proposé de nouvelles idées, comme l'installation d'un tableau blanc au chevet du bébé, de sorte que les parents puissent laisser des notes au sujet de ce qu'ils avaient fait ou non.

«En tant qu'infirmières, dès qu'un bébé est né, c'est un peu comme s'il nous appartenait dans l'USNI. C'est la mentalité, a dit M<sup>me</sup> Leger. Les



Les infirmières immatriculées Valerie Cobham-Richards (à gauche) et Cindy Gilbert-Rogers, ainsi que le D<sup>r</sup> Luis Monterrosa, un néonatalogue, ont joué un rôle majeur dans l'étude des SFI au sein de l'USNI de l'Hôpital régional de Saint John. Kelly Northrup, I.I., est absente de la photo.

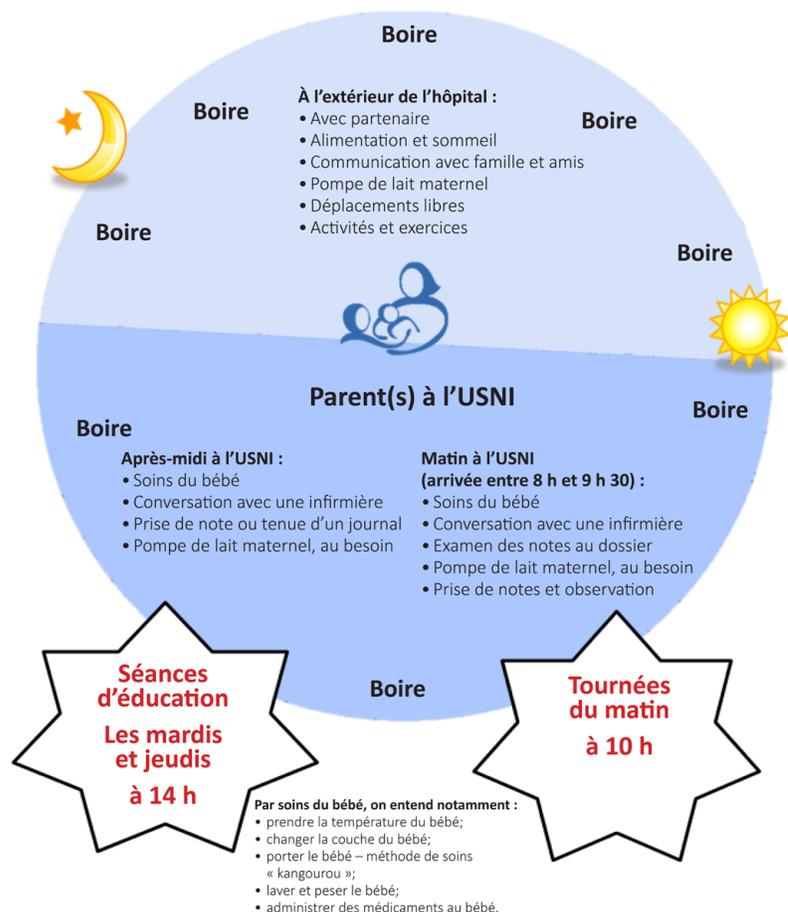
infirmières ont dû apprendre à se détacher et à voir nos familles comme les principaux soignants, comme une ressource.»

Même si l'étude est terminée, les deux unités continuent le modèle de soins, qui cadre avec la politique d'Horizon concernant les soins axés sur le patient et la famille.

«Tous ont confiance dans cette méthode, et cela a vraiment fait une différence», a ajouté Norma Leger.

Les résultats de l'étude ont été publiés dans le numéro du 7 février 2018 de *The Lancet*, une revue médicale évaluée par des pairs.

## Soins intégrés à la famille Journée d'un parent en un coup d'œil



## Des employés continuent de profiter des séances de dialogue sur l'offre active dirigées par des pairs

Plus de 1000 employés d'Horizon ont participé aux séances Dialogue sur les soins exceptionnels quotidiens grâce à l'offre active (*Active Offer Every Day Exceptional Care Starts Here Dialogue*).

Les séances Dialogue sur les soins exceptionnels quotidiens grâce à l'offre active soulignent l'importance de l'offre active à titre d'initiative prioritaire en matière de soins axés sur le patient et la famille; présentent une nouvelle approche pour comprendre l'offre active dans le cadre des soins exceptionnels aux patients; favorisent la discussion sur les enjeux, les défis et des possibilités que l'offre active a soulevé; et permettent aux employés d'explorer ces expériences et d'élaborer en collaboration des solutions et des approches qui fonctionnent pour nous tous.

Les séances sont animées par des mentors de l'offre active, qui sont des employés d'Horizon formés.

Récemment, 27 employés ont suivi la formation de mentor des séances Dialogue sur les soins exceptionnels quotidiens grâce à l'offre active. La formation de deux jours portait sur les compétences requises pour offrir et animer des séances de 1,5 heure sur l'offre active.

Les mentors nouvellement formés proviennent de tous les secteurs d'Horizon et sont représentatifs des services cliniques, communautaires et professionnels, ainsi que des services de soutien. Ils se joindront aux mentors formés en 2017 afin d'offrir ces séances axées sur les soins au patient et à la famille dans l'ensemble d'Horizon.



On voit ici les 27 employés d'Horizon qui ont suivi la formation de mentor des séances Dialogue sur les soins exceptionnels quotidiens grâce à l'offre active, offerte le 28 février et le 1<sup>er</sup> mars derniers.

Dernière rangée, de gauche à droite : Hannah Travis, Service d'admission, L'Hôpital de Moncton (LHM); Ginette Richard, Réadaptation neurologique (LHM); Angie Williston, Ressources humaines (RH), siège social; Julia Brooks, Services bénévoles, Hôpital régional de Saint John (HRSJ); Tina Ramsay, Qualité et soins axés sur le patient, HRSJ; Mercia Chase, Unité des soins intensifs (USI), Hôpital régional Dr Everett Chalmers (HRDEC); Alice Blackmore, USI, HRDEC; Lorna Mansfield, Services chirurgicaux, HRDEC; Deanna Stewart, Physiothérapie, HRDEC; Elizabeth Delong, Unité de médecine, Hôpital du Haut de la Vallée (HHV); et Gary Selway, Langues officielles, HRSJ.

Rangée centrale, de gauche à droite : Cristie Dykeman, Urgence, HRDEC; Amy Dunn, Laboratoire, HRDEC; Kimberly Williston, RH et Services de représentation des patients, Hôpital régional de Miramichi (HRM); Shawna Hanscom, Unité de médecine, HHV; Reanne Allain, USI, HRDEC; Angela McLellan, Programme de santé des femmes et des enfants, HRSJ; Vicki Henderson, Imagerie diagnostique, HRM; et Nancy Hansen, Centre cardiaque du Nouveau-Brunswick, HRSJ.

Première rangée, de gauche à droite : Kathy LeBlanc, Santé publique, Haut de la Vallée; Laura Morrison, Services alimentaires, Saint John; Tricia Yeo, Services d'éthique, HRSJ; Laura Fiander, Gestion du risque, HRSJ; Anna Szweda, Pavillon des anciens combattants de Ridgewood; Kelly Preston, Soins ambulatoires, LHM; Billy-Jo Mabey, Centre cardiaque du Nouveau-Brunswick, HRSJ; et Lynne Ward, Thérapie respiratoire, LHM.

## Des présentations mettent en valeur l'importance du travail intégré dans le secteur des soins aux enfants et aux jeunes

L'équipe de sensibilisation à la santé mentale pédiatrique d'Horizon a récemment donné deux présentations aux membres du personnel de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers (HRDEC) qui travaillent auprès des jeunes. Les présentations ont été données en collaboration avec les Services de santé mentale et de traitement des dépendances d'Horizon.

Les séances d'information étaient axées sur le paradigme de la prestation de services intégrés (PSI) découlant de la reconnaissance générale de la nécessité d'améliorer les services aux jeunes ayant des problèmes émotionnels et de comportement et du rôle important joué par

chaque membre de l'équipe des soins à l'enfant ou au jeune.

Le Dr William Morrison, professeur agrégé de psychologie de l'enseignement à l'Université du N.-B., a conçu et introduit le modèle de PSI dans la province. Sa vision consiste à assurer la croissance et le développement positifs des jeunes à risque et des jeunes à besoins complexes. L'intention générale du modèle consiste à offrir l'intervention la plus appropriée en fonction des points forts, des besoins et des risques cernés.

La démarche d'Horizon en matière de santé mentale et de mieux-être est à double voie. Le cadre est axé sur des stratégies positives clés en santé mentale qui mettent en valeur des paradigmes fondés sur les points forts afin d'offrir des milieux d'apprentissage positifs aux jeunes. La double voie offre une démarche holistique en ce qui concerne les jeunes et leur environnement global.

La première voie met l'accent sur l'amélioration de la connaissance de la santé mentale du personnel infirmier de première ligne et des autres professionnels de la santé que l'on acquiert par des pratiques fondées sur l'expérience dans le domaine de la santé mentale des enfants et des jeunes. La connaissance de la santé mentale implique une plus

grande sensibilisation aux problèmes de santé mentale et encourage des milieux de soins qui permettent d'aborder les problèmes rapidement et avec la bonne intensité.

De plus, la présentation a porté sur les pratiques fondées sur des données probantes en matière de troubles de la personnalité limite et de théorie de l'attachement.

La deuxième voie porte sur la création et la promotion d'un environnement de santé mentale positif en abordant les facteurs et les expériences qui favorisent le bien-être et le mieux-être des personnes dans leur environnement (p. ex., la manière d'accueillir les gens et de reconnaître leurs points forts et leurs capacités).

Voici les sujets qui ont été abordés : Qu'est-ce qui vous donne de l'énergie et de la force? Comment pouvons-nous faire ressortir le meilleur de nos clients, soutenir leur autonomie, leur fournir une voix et des choix tout en favorisant la collaboration et la création conjointe entre le jeune et son aidant?

La présentation a porté sur les sujets clés positifs suivants : santé mentale positive, démarches axées sur les points forts, stratégies pour renforcer la résilience et l'espoir.

De gauche à droite, la Dr<sup>e</sup> Margaret Relja, Gisele Gallibois, Lucia Bucknall et Juanita Bourque.

## Présentateurs de l'équipe de sensibilisation à la santé mentale pédiatrique

Dr<sup>e</sup> Malgorzata (Margaret) Relja, pédopsychiatre, Prestation des services intégrés, Fredericton  
Gisele Gallibois, infirmière clinicienne, Faculté de science infirmière, Université du Nouveau-Brunswick (UNB)

Lucia Bucknall, travailleuse sociale de l'équipe pédiatrique, PSI, et de la Clinique de santé mentale, Fredericton

Juanita Bourque, infirmière pédiatrique, Hôpital régional Dr Everett Chalmers



## Le saviez-vous?

Le cadre de PSI a été lancé au Nouveau-Brunswick en septembre 2017 et était fondé sur quatre rapports clés :

*Vers l'avenir, ensemble : Un système transformé de santé mentale pour le Nouveau-Brunswick*, rapport McKee du ministère de la Santé (2009);

*Connexions et déconnexion*, Ombudsman et défenseur des enfants et de la jeunesse du N.-B. (2008);

*Rapport Ashley Smith*, Ombudsman et défenseur des enfants et de la jeunesse du N.-B. (2008);

*Relier le soin et les défis : Utiliser notre potentiel humain*, rapport McKay, ministère de l'Éducation (2006).

## Fournisseurs d'immunisation compétents pour protéger les individus et les communautés

*Comité régional d'amélioration de la qualité de l'immunisation*

La nouvelle [Politique d'immunisation](#) (HHN-CL-GC020) d'Horizon a été créée dans le but d'encourager et d'appuyer les pratiques exemplaires en matière d'entreposage et d'administration de vaccins. Horizon s'engage à promouvoir les vaccins sûrs et efficaces pour prévenir les maladies chez ses patients.

En 2005, parmi ses initiatives pour appuyer une stratégie face aux nouveaux défis liés aux besoins actuels et futurs en matière de vaccination pour tous les Canadiens et les Canadiennes, l'Agence de santé publique du Canada (ASPC) a amorcé une campagne de sensibilisation des professionnels de la santé. L'ASPC a élaboré les Compétences en immunisation à l'intention des professionnels de la santé et a encouragé les parties prenantes provinciales à intégrer les compétences en immunisation avec les outils et les ressources pour les professionnels de la santé participant à l'immunisation.

À titre d'initiative d'amélioration de la qualité, le Comité régional d'amélioration de la qualité de l'immunisation (CRAQI) d'Horizon a été formé en 2012. Le Comité est formé de représentants de la Santé publique, d'infirmiers et d'infirmières, de médecins, de représentants de la collectivité, de pharmaciens et pharmaciennes et de représentants des réseaux hospitaliers.

Le Comité a élaboré la Politique d'immunisation et continue de travailler activement. Il s'est engagé à faire des mises à jour et à améliorer les pratiques exemplaires afin d'éclairer et d'orienter les changements en matière d'immunisation.

Dans le cadre du déploiement de la politique d'immunisation, le CRAQI communiquera avec les unités de soins infirmiers au sujet de la politique avec les objectifs suivants :

- tous les infirmiers et infirmières qui vaccinent les patients doivent suivre le module d'apprentissage en ligne sur l'immunisation;
- tous les vaccins et les médicaments doivent être rangés dans un réfrigérateur sans nourriture ni givre capable de maintenir la température entre 2 °C et 8 °C;
- toutes les unités de soins infirmiers doivent utiliser le registre de contrôle de la température du réfrigérateur des vaccins et des médicaments (HHN-0699; 12/17) afin de surveiller les températures du réfrigérateur ainsi que d'assurer la sécurité et la viabilité des vaccins.

Comme les compétences sont encouragées et adoptées partout au Canada, les pratiques sûres et exemplaires feront en sorte qu'un plus grand nombre de personnes de nos collectivités seront protégées au maximum contre les maladies évitables grâce à la vaccination.



Avec compétence, le personnel d'Horizon offre un service d'immunisation sécuritaire.

### Comité régional d'amélioration de la qualité de l'immunisation d'Horizon (CRAQI)

Dorothy Arsenault, coordonnatrice de la documentation, région de Saint John  
Marilyn Babineau, gestionnaire, Service de santé et de mieux-être des employés, Horizon

Paula Baker, directrice par intérim, Santé publique, Fredericton et Haut de la Vallée  
Kara Barter, infirmière pédiatrique, Miramichi

Karen Crosby-Rolston, Soins infirmiers, région de Saint John

Joseph Gallant, chef clinique et agent de développement communautaire, Centre de santé et de mieux-être du comté d'Albert

Joan Johnston, coordonnatrice du programme d'immunisation, Santé publique, région de Saint John

Susan Logan, infirmière clinicienne spécialisée, Programme extra-mural, région de Saint John

Leslie Manuel, directrice des Services de pharmacie clinique et des ressources cliniques, Médecine d'urgence, L'Hôpital de Moncton

Tracey Sears, infirmière de Santé publique, Fredericton et Haut de la Vallée

Joyce Trafford, présidente, gestionnaire par intérim, Santé publique, Fredericton et Haut de la Vallée

Invités au besoin

## Le radiothon pour L'Hôpital de Moncton dépasse l'objectif

Grâce à un généreux don jumelé de 10 000 \$ de la Fondation Sandra Schmirler, le septième radiothon annuel de L'Hôpital de Moncton, animé par les stations C103 et New Country 96,9 FM, a amassé plus de 55 000 \$.

Le vendredi 9 février, de 6 h à 18 h, les animateurs de deux stations ont diffusé l'émission en direct dans le hall d'entrée de l'hôpital et ont amassé de l'argent pour la campagne annuelle de la Fondation des Amis de L'Hôpital de Moncton.

On a mené en direct l'entrevue de plus de 20 personnes, y compris des médecins, des professionnels de l'hôpital, des patients reconnaissants et des donateurs.

La campagne annuelle avait pour objectif d'amasser 50 000 \$.

Reconnaisants des soins donnés par le personnel de L'Hôpital de Moncton, June Leger et son fils Jayden s'entretiennent avec l'animateur de C103, Brady Chamberlain, au sujet de l'expérience en soins de santé de Jayden lorsqu'il a souffert d'un torticolis.



## Banc en souvenir d'Eleanor, qui a longtemps géré le Service de physiothérapie et qui a été auxiliaire bénévole

Durant les mois d'été, à l'extérieur du Service de physiothérapie de l'Hôpital régional de Miramichi, on peut apercevoir un banc doté d'une petite plaque en souvenir d'Eleanor Morrison.

On peut y lire l'inscription suivante : «Ce banc a été placé en 2017 par l'Auxiliaire de l'Hôpital régional de Miramichi à la mémoire de l'ancienne présidente Eleanor Morrison.»

Eleanor Morrison était une gestionnaire du service retraitée et une bénévole active au sein de l'Auxiliaire des dames de l'Hôpital régional de Miramichi et de la Fondation de l'Hôpital régional de Miramichi.

Elle s'est jointe à l'Auxiliaire en janvier 2008, mais elle était déjà connue dans le domaine des soins de santé de Miramichi, ayant été la première physiothérapeute de longue date de la région. Elle a commencé à travailler à Miramichi en 1970, partageant son temps entre l'Hôpital Hôtel-Dieu de Chatham et l'Hôpital de Miramichi à Newcastle.

En 1993, elle est devenue gestionnaire des services de physiothérapie des deux établissements et a joué un rôle crucial dans le fusionnement des services au nouvel Hôpital régional de Miramichi. On lui a confié la gestion de l'ergonomie, de la physiothérapie et de la récréologie en 1998, et en 2002, se sont ajoutés les services d'orthophonie et d'audiologie sous son nouveau titre de gestionnaire de la réadaptation, jusqu'à sa retraite en 2005.

Après avoir fait du bénévolat au sein de l'Auxiliaire pendant deux ans, elle en a été nommée première vice-présidente en 2010, et en 2012, elle en est devenue la présidente.

Eleanor Morrison est décédée le 17 janvier 2017, le lendemain de son 72<sup>e</sup> anniversaire, à la suite d'une courte maladie.

Rachel Butler, Marilyn McKenna, Dawn Savoy et Carol Anne Smythe, ses collègues auxiliaires qu'on décrirait peut-être mieux comme des amies, l'ont décrite avec tendresse comme une force à ne pas sous-estimer.

Dawn Savoy a dit que lorsqu'il s'agissait d'amasser des fonds pour l'Auxiliaire, M<sup>me</sup> Morrison se fixait des objectifs et les atteignait ou les dépassait toujours.

«Elle prenait les mesures nécessaires. Elle aurait pu vendre des glaçons à un Eskimo», a dit Carol Anne Smythe en riant.

«Mais cela ne dérangeait personne, car elle était respectueuse», d'ajouter Dawn Savoy.

«Souvent, les gens disaient que si Eleanor avait dit que c'était correct, c'était donc correct. On avait confiance en elle», a renchéri Carol Anne Smythe.

«Elle était si généreuse», a déclaré Marilyn McKenna.

«Elle nous manque beaucoup», a pour sa part affirmé Carol Anne Smythe.

Eleanor Morrison était reconnue pour ses confitures et ses conserves maison, sa vaste collection de porcelaine et sa passion pour les



Les amies et collègues d'Eleanor Morrison membres de l'Auxiliaire des dames de l'Hôpital régional de Miramichi. De gauche à droite, on aperçoit Carol Anne Smythe, Rachel Butler, Marilyn McKenna et Dawn Savoy qui tiennent une photo de leur chère amie, Eleanor Morrison.

ventes de débarras et la réfection de meubles anciens — surtout lorsqu'elle avait réussi à les obtenir à prix d'aubaine.

La gelée de poivrons forts, les muffins à la rhubarbe, la confiture de framboises et la gelée de raisins n'étaient que quelques-unes des spécialités d'Eleanor.

«Elle sortait de son congélateur des contenants Tupperware remplis de toutes ses spécialités culinaires», a dit Marilyn McKenna.

Dawn Savoy a dit que c'est le mari d'Eleanor, Eddie, et son ami, Bernard Williams, qui ont proposé l'idée du banc.

«Bernard et son épouse étaient également des amis d'Eleanor, a dit M<sup>me</sup> Savoy. Lorsqu'elle est décédée, nous avons décidé de faire quelque chose. C'est ainsi que nous avons pensé au banc. Les gars l'ont fabriqué, et nous avons acheté une petite plaque. Ils ont fait un travail merveilleux.»

En août 2017, en présence des deux filles et des petits-enfants d'Eleanor, l'Auxiliaire a dédié à Eleanor le banc qu'il a installé à l'extérieur de l'unité, dans laquelle elle a passé la dernière partie de sa carrière.

Marilyn McKenna et Rachel Butler ont évoqué leur dernier souvenir d'Eleanor : un après-midi passé ensemble à prendre un thé et des sucreries.

Mme Butler, qui fait partie d'un groupe qui fabrique des châles pour les personnes malades, a apporté un châle à Eleanor un après-midi. À son arrivée, Marilyn McKenna était déjà là, et Eleanor l'a invitée à entrer.

«J'étais occupée, j'avais des choses à faire, mais je suis restée», a dit M<sup>me</sup> Butler.

«Et nous sommes restées assises là pendant trois ou quatre heures, a dit Marilyn McKenna. Nous avons tellement ri.»

«Je suis tellement heureuse que nous ayons passé ce jour-là ensemble», a dit M<sup>me</sup> Butler.

«Moi aussi. Moi aussi», a renchéri M<sup>me</sup> McKenna.

Les filles et les petits-enfants d'Eleanor Morrison lors de la dédicace du banc en août 2017. À l'avant, de gauche à droite : Calder Johnston, Jayden Byrne et Logan Johnston. À l'arrière : Heather Johnston, Rylan Byrne et Katie Morrison.



## Le Programme 5-2-1-0 est une réussite

L'école North and South Esk Elementary (NSEE) de Sunny Corner, près de Miramichi, a récemment reçu une subvention pour présenter le Programme de cuisine 5-2-1-0 d'Horizon à ses élèves de la 6<sup>e</sup> année.

Vingt et un élèves ont apprécié chaque séance et ont appris de nombreuses nouvelles compétences en nutrition, cuisine et coopération avec des compagnons de classe et des bénévoles aînés de la localité.

«Nous avons été vraiment heureux de travailler en partenariat avec l'école NSEE et les membres de Sunny Corner pour offrir ce programme aux élèves de la 6<sup>e</sup> année, a déclaré l'infirmière de la Santé publique, Jacqueline Poitras.

«C'était incroyable de voir l'intérêt et l'empressement à apprendre des élèves. Ce programme a connu beaucoup de succès à l'école NSEE. Les élèves ont acquis les compétences culinaires essentielles qui leur seront utiles toute leur vie. Nous espérons que le succès du programme inspirera d'autres programmes similaires prochainement tant à l'école NSEE que dans les autres écoles du comté de Northumberland.»

Les élèves ont participé à des

séances d'apprentissage avant chaque séance de cuisine connexe afin d'apprendre sur la nutrition, la propreté personnelle dans la cuisine, la sécurité alimentaire, la sécurité dans la cuisine et les compétences culinaires.

Des bénévoles ont ensuite travaillé à l'organisation de cours de cuisine, chacun des cours comprenant des recettes nouvelles et l'accent sur une compétence culinaire particulière.

Les élèves ont appris comment couper, peler, lire des recettes de base, trouver les ingrédients et travailler ensemble. Ils ont également acquis des connaissances sur la sécurité alimentaire et la sécurité dans la cuisine.

Une fois la recette préparée, chacun a pu goûter au plat préparé.

«En tant qu'enseignante, je suis ravie de voir le succès du programme auprès des élèves de la 6<sup>e</sup> année, a dit Christine Silliker. Les élèves sont plus conscients de la valeur nutritive de leurs aliments et ils sont plus en mesure de faire de bons choix d'aliments meilleurs pour la santé.»

Grâce au programme, les élèves ont été initiés à de nouveaux aliments, comme les fruits du dragon, le kaki, la noix de coco fraîche et la patate



Des élèves de la 6<sup>e</sup> année de l'école NSEE de Sunny Corner travaillent avec des bénévoles de la localité dans le cadre du Programme de cuisine 5-2-1-0 d'Horizon.

douce. Les élèves sont maintenant plus enclins à élargir leurs choix culinaires.

Les bénévoles de la localité sont prêts à aider et attendent avec impatience l'occasion de passer du temps avec les élèves. Chaque jour, les élèves demandent quand aura lieu la prochaine séance et certains demandent à Christine Silliker des copies des recettes à donner aux membres de leur famille. De retour à la maison après les cours, de nombreux élèves préparent fièrement les nouvelles recettes bonnes pour la santé.

Tous les cours de cuisine ont lieu dans la salle de technologie culinaire de l'école NSEE, qui compte de nombreux postes culinaires permettant de regrouper un petit nombre d'élèves et de bénévoles.

Le programme est offert toute l'année, et les élèves se réjouissent de participer à de nouvelles aventures culinaires.

«Grâce au partenariat continu avec Horizon et les bénévoles de la localité, nous améliorerons les expériences des élèves en matière de saine alimentation», a dit M<sup>me</sup> Silliker.

13

## Des employés des SE réagissent rapidement et aident à éteindre un incendie à l'HRDEC

Pour Bill Trenholm et Pierre Huard, la plupart des quarts de travail sont assez semblables.

Mais ce ne fut pas le cas le mardi 13 février.

Les deux employés des Services environnementaux (SE) — l'un travaille au 2<sup>e</sup> étage (physiothérapie, ergonomie et audiologie), et l'autre au Service d'urgence de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers (HRDEC) — revenaient de leur pause de 22 h lorsqu'on a annoncé un code rouge.

Pour Bill, un employé d'Horizon depuis 27 ans, et Pierre, un employé d'Horizon depuis 11 ans, cela suppose qu'ils doivent saisir l'extincteur le plus proche et se rendre sur la scène de l'alarme.

L'alarme indiquait que l'incendie se trouvait dans la salle verrouillée de l'étage supérieur de l'immeuble où se trouvent les appareils de commande des ascenseurs publics.

«Dès que la sécurité nous a ouvert la porte, nous pouvions apercevoir et sentir la fumée, a dit Bill. Pierre et moi avons marché alentour et avons découvert l'appareil en feu. Nous avons pu voir des flammes à l'intérieur.»

«De la fumée, c'est déjà assez grave, mais quand vous voyez du feu, c'est le temps d'agir», a déclaré Pierre.

Le feu avait pris naissance dans le transistor de l'un des ascenseurs. Le transistor est séparé de l'ascenseur. C'est l'appareil qui le fait fonctionner.

Pierre a dit que Bill, qui est un membre de longue date de l'équipe des SE sur qui il compte pour des conseils, a gardé son sang-froid en évaluant rapidement la situation.

Après avoir coupé l'électricité, ils ont commencé à éteindre le feu.

«Tout le monde est arrivé, a dit Pierre, ajoutant que d'autres membres du personnel voulaient aider, mais devaient demeurer à l'extérieur du secteur. Les gens nous ont passé les extincteurs et nous avons pénétré dans le local. La visibilité était très faible.»

Bill s'est servi de la formation qu'Horizon lui avait donnée par l'entremise du service d'incendie, et «huit extincteurs plus tard», le feu était éteint. Personne n'a été blessé.

En quelques minutes, le service d'incendie est arrivé. Les pompiers ont pris la température du transistor, qui était encore de plus de 700 degrés Celsius.

Même s'il n'avait jamais vécu un incident de ce genre en près de 30 ans de carrière, Bill savait que son travail était terminé lorsque les pompiers sont arrivés. Il a dépooussière son pantalon et a vaqué à ses tâches de nuit habituelles.

«Comme à l'accoutumée», a-t-il dit.

Tom Steeves, gestionnaire des Services environnementaux, dit qu'il est extrêmement fier de Bill, de Pierre ainsi que du personnel des SE et de l'hôpital qui sont intervenus.

«Les actions rapides et efficaces de tous ont aidé à éviter une situation potentiellement dangereuse», a-t-il dit.



Bill Trenholm et Pierre Huard dans la salle de commande des ascenseurs publics à l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers où ils ont aidé à éteindre un incendie.

## Amélioration de l'engagement chez les employés d'Horizon

Horizon était heureux de l'amélioration du niveau d'engagement de ses employés en 2017. L'équipe des Ressources humaines (RH) d'Horizon a utilisé le sondage d'Agrément Canada pour mesurer son succès.



«Il est important d'avoir des données de référence qui nous permettent de nous comparer à d'autres organismes de soins de santé et de déterminer les mesures à prendre», a déclaré Teena Robichaud, directrice régionale des programmes d'engagement d'Horizon.

«La rétroaction que nous obtenons est extrêmement précieuse, car nous nous en servons pour élaborer les programmes futurs à l'intention des employés, a dit Teena Robichaud. Une grande partie du succès que nous avons obtenu à ce jour émane du fait que nous avons examiné les données du sondage mené en 2014 et du sommet sur l'engagement qui ont fait ressortir les domaines dans lesquels on peut faire mieux.»

Des programmes comme le programme de reconnaissance entre pairs «*Bravo!*» d'Horizon, n'est qu'un exemple de mesure prise en réponse à la rétroaction reçue au cours des dernières années.

Horizon a l'intention de se concentrer sur la santé et la sécurité dans les années à venir et a mis en place des programmes de prévention de la violence en milieu de travail. De plus, il aide les employés dans le cadre du processus de gestion de l'invalidité.

«Un des éléments clés pour avoir un personnel engagé consiste à s'assurer de faire part des changements que nous apportons et des programmes que nous offrons», a précisé M<sup>me</sup> Robichaud.

Pour y arriver, l'équipe des Communications d'Horizon a installé une série de baillards qui aideront les gestionnaires à communiquer avec le personnel. De plus, elle met l'accent sur des publications comme Étoile d'Horizon et l'amélioration de la manière de transmettre l'information à l'aide de baillards comme orientation continue.

Le niveau d'engagement des employés d'Horizon a augmenté de 64,6 pour 100.

«Dix pour cent, c'est une augmentation importante en quelques années seulement, et nous en sommes fiers, a-t-elle dit. Nous espérons voir des augmentations chaque année!»

## Mai est le mois de la reconnaissance des employés, et Horizon change sa méthode de reconnaissance

Les retraités et les membres du personnel d'Horizon qui ont franchi une étape importante en matière d'années de service seront honorés dans le cadre d'un événement spécial en mai 2018.

L'équipe des Ressources humaines d'Horizon, le Comité d'engagement des employés et le Comité de reconnaissance, qui se composent d'employés de l'ensemble de l'organisation représentant les divers groupes de travail, ont travaillé d'arrache-pied pour obtenir la rétroaction des employés et apporter des changements au programme de reconnaissance des employés d'Horizon.

«Nous sommes fiers d'offrir des activités de célébration de nos employés pour leurs nombreuses années de service dévoué et nous espérons que les changements apportés aux célébrations de reconnaissance, les pendentifs et les options en matière de cadeaux de retraite constituent un pas dans la bonne direction», a déclaré Karen McGrath, présidente-directrice générale du Réseau de santé Horizon.

Vous trouverez ci-dessous un calendrier de tous les événements ayant lieu au sein d'Horizon ainsi que tous les renseignements détaillés nécessaires. Pour en savoir plus, consultez le site Skyline.



## En reconnaissance de vos années de services et de vos départs à la retraite

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
<b>Mai 2018</b>	<b>1</b> <b>Hôpital régional de Saint John</b> Célébration des années de service De 14 h 30 à 16 h Cafétéria	<b>2</b> <b>Hôpital St. Joseph</b> Célébration des années de service De 14 h à 15 h Salle 11	<b>3</b> <b>Hôpital du comté de Charlotte</b> Célébration des années de service De 14 h à 15 h Cafétéria	<b>4</b> <b>Région de Saint John</b> Célébration de départs à la retraite De 11 h à 14 h Pavillon de Lily Lake
	<b>7</b> <b>Hôpital régional de Miramichi</b> Célébration des années de service De 15 h à 16 h Cafétéria	<b>8</b> <b>Région de Miramichi</b> Célébration de départs à la retraite De 11 h à 14 h Hôtel Rodd Miramichi River	<b>9</b> <b>Hôpital régional Dr Everett Chalmers</b> Célébration des années de service - 20 et 25 années De 14 h 30 à 15 h 30 Cafétéria	<b>10</b> <b>Hôpital régional Dr Everett Chalmers</b> Célébration des années de service - 30 années et plus De 14 h 30 à 15 h 30 Cafétéria
<b>14</b>	<b>15</b> <b>Hôtel-Dieu Saint-Joseph</b> Célébration des années de service De 14 h à 15 h Près de la Clinique spécialisée	<b>16</b> <b>Hôpital du Haut de la Vallée</b> Célébration des années de service De 14 h à 15 h Cafétéria	<b>17</b>	<b>18</b> <b>Région du Haut de la Vallée</b> Célébration de départs à la retraite Hôtel Best Western De 11 h à 14 h
<b>21</b>	<b>22</b> <b>Tobique Valley</b> Célébration des années de service De 11 h à 12 h Salle de conférence	<b>23</b> <b>Hôpital mémorial de Sackville</b> Célébration des années de service De 15 h à 16 h Atrium	<b>24</b>	<b>25</b>
<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b> <b>Centre de santé de Sussex</b> Célébration des années de service De 15 h à 16 h Cafétéria	<b>31</b> <b>Région de Moncton</b> Célébration de départs à la retraite De 11 h à 14 h The Cocoa Room	<b>1</b> <b>L'Hôpital de Moncton</b> Célébration des années de service De 14 h 30 à 16 h Cafétéria



La pharmacienne Irene Christie célèbre sa dernière journée de travail avant sa retraite.

## Une collègue a écrit un poème en l'honneur d'une pharmacienne de longue date

Le Service de pharmacie de l'Hôpital régional de Miramichi a récemment célébré le départ à la retraite d'une employée.

Après 25 ans de service auprès d'Horizon, la pharmacienne Irene Christie est rentrée au travail une dernière fois le 2 mars.

Le Service lui a offert une célébration portes ouvertes, et une collègue, Jill Cormier, pharmacienne adjointe, a écrit un poème en hommage à Irene. Voici une version française adaptée de son poème.

### Bonne retraite

Notre service perd une employée dévouée  
 Qui a travaillé ici pendant d'innombrables années.  
 Menue et tranquille, mais dotée d'une intelligence inégalée,  
 Elle avait la répartie facile et appropriée.  
 Elle a arpenté tous les couloirs et les salles;  
 Et elle a réglé des problèmes de nature colossale.  
 Sa connaissance des médicaments était impressionnante.  
 Mais elle demeurait douce, agréable et toujours si avenante.  
 Nous lui souhaitons du plaisir et un repos bien mérité.  
 Elle a travaillé tellement fort pendant toutes ces années.  
 Alors, détendez-vous et reposez vos jambes fatiguées.  
 Jouissez de toute cette tranquillité avec votre tasse de thé.  
 Les téléphones et les messages sont enfin terminés.  
 Les bilans de médicaments et les rappels sont chose du passé.  
 Irene, nous sommes attristés par votre départ.  
 Mais nous vous souhaitons une merveilleuse retraite sans traquenard!

Jill Cormier

## Journée des professionnel(le)s de l'administration – le mercredi 25 avril.

Merci aux professionnel(le)s de l'administration d'Horizon pour leur soutien, leur collaboration et leur dévouement!

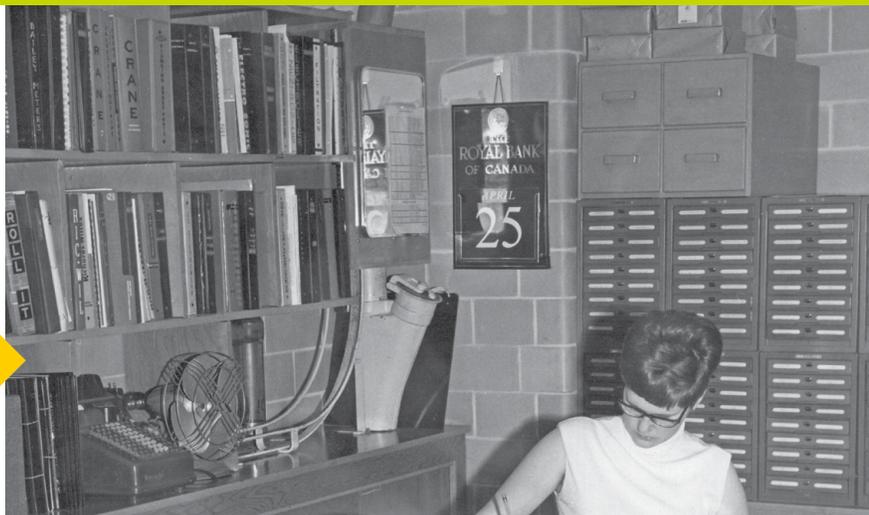
15

# HORIZON DANS LE RÉTROVISEUR

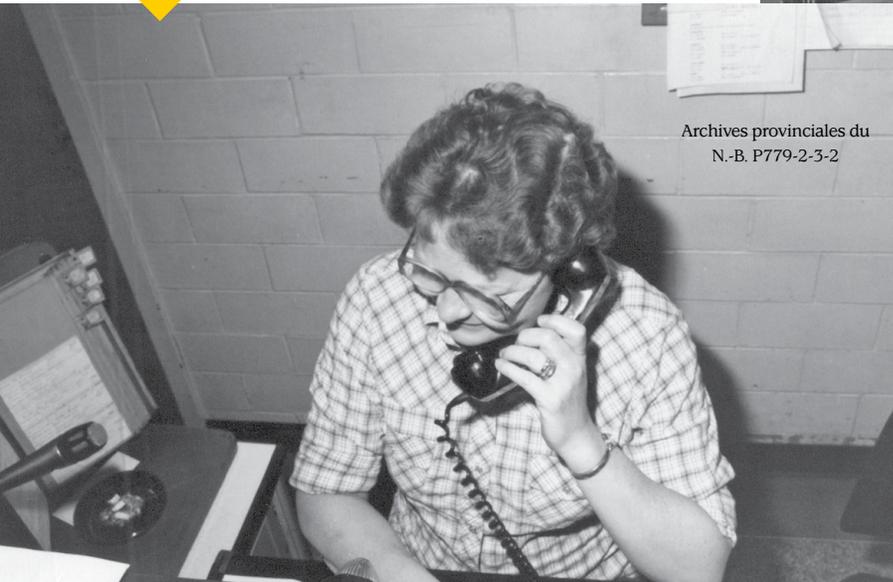
## À CETTE ÉPOQUE

Une secrétaire à l'œuvre à la fin des années 1960 à L'Hôpital de Moncton.

Une secrétaire à l'œuvre à L'Hôpital de Moncton.



Archives provinciales du N.-B. P779-2-3-2



Archives provinciales du N.-B. P779-2-3-1



## Services de chirurgie hépatobiliaire et pancréatique maintenant offerts

Horizon est heureux d'accueillir deux chirurgiens spécialisés en chirurgie hépatobiliaire et pancréatique (HPB).

Le chirurgien spécialisé en chirurgie HPB est formé dans le traitement chirurgical de la région abdominale. La chirurgie HPB comprend des interventions spécialisées au foie, au pancréas, à la vésicule biliaire et au tube digestif (**vésicule biliaire et voies biliaires**).

Les patients qui profitent de la proximité de l'accès à des services de chirurgie HPB au N.-B. sont ceux qui sont atteints du cancer du foie et du pancréas, qui ont des organes mutilés ou enflés dans l'abdomen, qui ont l'hépatite, des calculs biliaires, etc.

La D<sup>re</sup> Julie Leal et la D<sup>r</sup> Jan Grendar ont commencé à travailler à l'Hôpital de Moncton (LHM) à l'automne 2017, après avoir travaillé auparavant ensemble à Calgary. La D<sup>re</sup> Leal est originaire de l'Ontario, et la D<sup>r</sup> Grendar vient de la Slovaquie.

«Nous avons toujours rêvé de mettre sur pied un programme HPB quelque part. C'est donc

pour nous une occasion fantastique de venir ici», a déclaré la D<sup>re</sup> Leal.

«En raison de la nature spécialisée de notre travail, quelques centres seulement au Canada traitent les maladies du foie et du pancréas», a ajouté la D<sup>r</sup> Grendar.

Les partenariats d'Horizon avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick et le gouvernement du Nouveau-Brunswick ont joué un rôle crucial dans le recrutement des deux chirurgiens HPB au N.-B.. Le recrutement fructueux de ces chirurgiens hautement spécialisés démontre comment Horizon attire des médecins de qualité qui ont suivi de la formation partout dans le monde et montre que le Nouveau-Brunswick est un endroit fantastique où habiter et élever une famille.

Les chirurgiens HPB travaillent en collaboration avec d'autres professionnels spécialisés comme les radiologues et les oncologues, et LHM est le seul hôpital du Nouveau-Brunswick qui offre les services de chirurgie HPB.

## Le saviez-vous?

Le foie est le plus gros organe interne (à peu près de la taille d'un ballon de football). Il effectue plusieurs tâches comme l'élimination des toxines du sang, la prévention des infections et la transformation des éléments nutritifs.

La Clinique Mayo offre les conseils suivants pour garder votre foie en santé et fort :

- Limitez la consommation d'alcool
- Maintenez un poids santé
- Réduisez votre exposition aux produits chimiques à la maison ou au travail
- Faites-vous vacciner contre l'hépatite

De nombreux signes sont associés aux maladies du foie, du pancréas, de la vésicule biliaire et des voies biliaires comme la douleur et l'enflure à l'abdomen, la jaunisse et la nausée. Les personnes qui manifestent les signes en question doivent consulter leur médecin de famille.

## La carrière impressionnante d'un clown bénévole

J.J. Leadbetter a été bénévole auprès d'Horizon pendant 14 ans, mais de nombreux patients et membres du personnel de l'Hôpital de Moncton le connaissent mieux sous un nom différent : J.J. le clown.

«Je m'amuse follement, dit-il. J'ai fini par connaître l'hôpital assez bien pour que presque tout le monde reconnaisse ma voix.»

La Semaine nationale d'action bénévole a lieu du 15 au 21 avril. L'engagement de J.J. à mettre un sourire sur le visage des patients et des membres du personnel de l'Hôpital de Moncton n'est qu'un exemple du bénévolat que l'on trouve dans tous les établissements d'Horizon.

M. Leadbetter a pris sa retraite comme clown en 2010. Au cours des huit dernières années, il a continué de faire du bénévolat avec dévouement en jouant de la musique le mardi après-midi à l'Unité de gériatrie (5200) et lors d'occasions spéciales, comme les Fêtes et la Journée internationale des personnes âgées.

Ses autres activités de bénévolat sont trop nombreuses pour les citer ici, mais mentionnons surtout sa participation à des activités sportives,



J.J. le clown.

à des groupes musicaux et à des groupes confessionnels. De plus, il a reçu de nombreux prix et distinctions, y compris le titre de pompier honoraire et le Prix du gouverneur général pour l'entraide.

En tant que clown, J.J. a fait du bénévolat dans tous les services de l'hôpital, depuis les Services de diagnostic jusqu'à l'Unité de pédiatrie. Son visage est devenu tellement familier, que des patients et des visiteurs lui demandaient de les aider à trouver leur chemin dans l'hôpital.

Ce qui lui a plu le plus durant sa période de bénévolat à l'hôpital était les gens, et les gens l'aimaient en retour... eh bien, la plupart.

«On ne sait jamais qui on va rencontrer, qui a peur des clowns, qui veut être amical», a-t-il dit.

J.J., qui a célébré son 80<sup>e</sup> anniversaire en novembre, a récemment aidé à organiser son dernier spectacle à l'Unité 5200, car son épouse Barbara (qui l'accompagnait souvent lors de ses visites à l'hôpital) et lui ont déménagé au foyer de soins Drew Nursing Home de Sackville. Mais il continuera d'offrir son soutien aux patients et aux membres du personnel de l'hôpital.

En 2006, J.J. et Violet Budd, infirmière gestionnaire de l'Unité 5200, ont créé le «J.J. Happy Wanderer Fund» afin d'amasser des fonds pour la formation du personnel infirmier de l'unité. Depuis 2013, plus de 26 000 \$ ont été amassés grâce à des concerts que J.J. a donnés à la People's Park Tower, son ancienne résidence.

Le concert final de J.J. a eu lieu plus tôt ce mois-ci. Vous pouvez contribuer au fonds par l'entremise de la Fondation des Amis de l'Hôpital de Moncton (précisez le «J.J. Happy Wanderer Fund»).



J.J. le clown et son épouse, Barbara (surnommée Buttons and Bows), avec Patty Robinson, ancienne coordonnatrice d'activités à l'Unité 5200.

# Merci à tous ceux et celles qui ont proposé trois mots (ou plus) pour se décrire.

Nous avons reçu près de 30 soumissions, chacune donnant un aperçu des diverses personnalités qui composent notre effectif tout en mettant en valeur les traits de caractère communs qui nous rassemblent dans le domaine des soins de santé.

De nombreux employés ont donné des exemples de la manière dont ces traits de caractère reflètent leur poste ou leur rôle dans leur milieu de travail ou leur carrière et les aident à aider les autres.

Nous avons reçu des soumissions de 17 établissements ou régions, de 24 unités et de 22 différents postes. Comme pour les listes des 20 meilleurs employés du passé, nous avons fondé notre décision sur une variété de facteurs, y compris le caractère unique de la réponse et la passion exprimée, et nous nous sommes assurés d'avoir une représentation variée d'Horizon.

Nous attendons avec impatience de lire vos soumissions pour la prochaine liste du Top 10!

## 1. Créative, ingénieuse, joyeuse

**Créative** : J'ai commencé à recycler les couvercles des flacons de médicaments pour créer des insignes d'identité qui sont devenus tellement populaires que j'ai maintenant une page et un groupe Facebook. On m'a dit que le personnel avec qui je travaille me trouve très créative et talentueuse. De plus, je fais mon possible pour proposer des concours à l'intention de tout le service.

**Ingénieuse** : À titre de membre de l'équipe volante, j'ai travaillé dans plusieurs services et unités de l'hôpital et j'ai donc acquis des compétences et des connaissances utiles lorsque les membres du personnel de mon service actuel viennent me voir avec leurs problèmes d'ordinateur, d'imprimante et d'horaire (ce qui ne fait pas partie de mon rôle actuel). Je suis capable d'essayer de régler le problème ou de trouver qui peut le faire.

**Joyeuse** : Lorsqu'on manque de personnel ou lorsque mes collègues de travail sont stressés, j'essaie de voir le côté plus léger de la situation et je demeure joyeuse afin de ne pas ajouter plus de stress indu à la journée de travail. Je fais mon possible pour faire rire mes collègues de travail et leur faire aimer leur journée.

Shelley Daigle

Commise à l'unité des soins infirmiers, Unité d'hémodialyse, Hôpital régional de Saint John

## 2. Efficace au travail, fière, bon sens

**Efficace au travail** : Je suis efficace lorsqu'il s'agit d'accomplir mon travail le plus rondement et rapidement possible; je déteste gaspiller mon temps, car vous ne savez jamais quand vous devrez faire face à une situation d'urgence.

**Fière** : Je suis fière de mes produits alimentaires finis, que ce soit des biscuits, des muffins, des salades, un sandwich ou tout ce que je prépare ou que je fais cuire. Si ce n'est pas agréable à regarder, les patients, les familles et le personnel ne le mangeront pas ou ne l'achèteront pas.

**Bon sens** : J'ai du bon sens lorsqu'il s'agit d'établir les priorités pour que la journée se déroule harmonieusement.

Phyllis Wheaton

Cuisinière de préparation, Services alimentaires, Hôpital mémorial de Sackville

## 3. Gentille, bienveillante, compréhensive

**Gentille** : J'adore les gens et je souris à tout le monde que je croise.

**Bienveillante** : Je donne les meilleurs soins possible à chacun de mes patients. Je traite chaque patient de la manière dont j'aimerais qu'on me traite ou qu'on traite mes proches.

**Compréhensive** : Je suis empathique envers les patients et leur famille, parce que j'ai déjà vécu leur situation et que je sais comment ils se sentent vraiment. J'ai perdu mes deux parents et une sœur au cours des cinq dernières années et j'ai donc passé beaucoup de temps à l'hôpital à titre de membre de la famille. Je connais l'importance d'écouter les préoccupations.

Christine Doughty

Préposée aux malades (PCA2), Soins infirmiers centralisés, Hôpital régional de Saint John

## 4. Félinophile, connaisseur, bénévole

**Félinophile** : Je ne pourrais pas vivre (et je n'ai jamais vécu) sans un chat. Mon épouse et moi soutenons la SPCA de Fredericton depuis longtemps grâce à des dons d'anticipation et à la planification successorale.

**Connaisseur** : Je suis un admirateur cultivé et un collecteur de nombreuses formes d'art.

**Bénévole** : En plus de mes nombreuses années de travail en soins de santé, j'ai consacré un total combiné de plus de 14 ans comme membre du conseil d'administration de l'Auxiliaire de l'HDEC Inc. et de la New Brunswick Association of Healthcare Auxiliaries.

John Booker

Bibliothécaire, Services de bibliothèque, Hôpital régional Dr Everett Chalmers

## 5. Heureuse, disciplinée, engagée

**Heureuse** : Je suis une personne heureuse et j'accueille toujours tout le monde avec un sourire chaleureux et sincère!

**Disciplinée** : Je suis passionnée par la santé mentale et je m'efforce toujours d'accomplir mon travail à 100 pour 100. Je ne laisse rien au hasard.

**Engagée** : J'aiderai toujours un client à réaliser son potentiel en avançant dans son processus de rétablissement, même si cela suppose de faire quelques pas en arrière avant d'avancer; avoir du cœur est la clé!

Julie Méthot

I.I., Programme de traitement précoce de la psychose, Santé mentale et traitement des dépendances, région de Moncton

## 6. Digne de confiance, ambitieuse, esprit d'équipe

**Digne de confiance** : J'arrive au travail à temps et prête à accomplir mon travail rapidement et à respecter les échéanciers qui me sont prescrits.

**Ambitieuse** : Je désire réussir et aller de l'avant. J'ai l'enthousiasme et la motivation pour entreprendre de nouveaux projets et initiatives qui enrichiront le travail de la Sécurité publique, ce qui comprend l'établissement de partenariats avec des collègues de travail et des personnes de la

# TOP 10

collectivité.

**Esprit d'équipe** : Je crois avoir un bon esprit d'équipe en proposant des idées innovantes, en communiquant clairement et efficacement, en m'adaptant aux situations changeantes et en entretenant une relation positive avec mes collègues de travail.

Jacqueline Poitras

I.I., Santé publique de Miramichi

## 7. Faire ce qu'on me demande.

Lorsque j'ai été embauché il y a 30 ans par le PDG, ce dernier m'a dit de **faire ce qu'on me demande** et que je conserverais ainsi mon emploi ici. Je n'ai jamais oublié son conseil.

Jim Chessie

Directeur des Ressources matérielles, région de Fredericton et du Haut de la Vallée

## 8. Esprit d'équipe, capacité d'adaptation, joyeuse

**Esprit d'équipe** : Toujours prête à aider un collègue de travail, un ami ou une personne ayant besoin d'aide.

**Capacité d'adaptation** : Je m'adapte rapidement au changement.

**Joyeuse** : Je m'efforce toujours d'être joyeuse, quelles que soient les circonstances.

Mais sachez que je ne vous ai confié que mes bonnes qualités! :)

Angie Williston

Équipe d'optimisation, Ressources humaines, Siège social de Miramichi

## 9. Bienveillante, productive, joyeuse

J'adore aider les malades avec un sourire. Être là tout simplement pour écouter leurs nombreuses histoires et les faire sourire!

Johanne Breau

Porteuse, Hôpital régional de Miramichi

## 10. Honnête, drôle, bienveillante

**Honnête** : J'ai toujours pensé que c'était la meilleure politique, et c'est toujours le cas!

**Drôle** : Il faut avoir un sens du plaisir.

**Bienveillante** : Je me soucie du travail que je fais, car il façonne l'héritage que je léguerai.

Janet Wilson

Gestionnaire, Santé publique, Saint John



De gauche à droite, Nancy Carr, gestionnaire des Services de physiothérapie de la région de Saint John, et Tammy Nicolle et Shirley Stein, adjointes administratives des services de physiothérapie et d'ergonomie de l'Hôpital régional de Saint John, tiennent des cahiers contenant les centaines de recommandations à la physiothérapie et à l'ergonomie qui composaient la liste d'attente maintenant éliminée.

## Amélioration de la démarche de fixation des rendez-vous des patients dans la région de Saint John

Les Services thérapeutiques de la région de Saint John, avec l'aide de l'équipe d'excellence du rendement, ont introduit une nouvelle démarche de fixation des rendez-vous axée sur le patient.

Les patients n'ont plus besoin d'attendre pendant des mois un appel téléphonique ou une lettre leur fixant un rendez-vous qui pourrait leur convenir ou non.

Les patients de la région de Saint John peuvent maintenant appeler pour fixer leur propre rendez-vous pour des services thérapeutiques, notamment en audiologie, en ergonomie, en physiothérapie et en orthophonie.

Ce nouveau processus de fixation de rendez-vous permet aux patients d'avoir plus de contrôle sur leurs soins de santé; ils reçoivent simplement la recommandation de leur fournisseur de soins de santé et composent le numéro indiqué sur le formulaire de recommandation pour fixer leur propre rendez-vous à une heure qui leur convient, s'ils veulent le service.

Ce nouveau processus de fixation de rendez-vous a éliminé la liste d'attente (qui comptait plus de 1 000 patients), réduit les temps d'attente de 25 pour 100 et réduit de moitié le nombre de personnes ne se présentant pas à leur rendez-vous. Ce nouveau processus peut être et a été mis en œuvre dans d'autres secteurs et unités dans l'ensemble d'Horizon.

Heather Lyon, adjointe administrative des Services thérapeutiques de la région de Saint John, a préparé un gâteau pour célébrer l'élimination des listes d'attente des traitements de jour en audiologie, en ergonomie, en physiothérapie et en orthophonie.



## La formation en vue de la certification Ceinture blanche continue d'aider Horizon à accroître son efficacité

Les membres du personnel qui suivent la formation de Lean Six Sigma (LSS) en vue de la certification Ceinture blanche apprennent comment effectuer des visites de dépistage du gaspillage pour déceler les inefficacités ou le gaspillage dans le travail quotidien au sein d'Horizon. Les visites ont pour but de déceler dans les milieux de travail le gaspillage qui passe souvent inaperçu dans le cadre des activités quotidiennes.

Pour obtenir la certification Ceinture blanche, un employé doit avoir reçu la formation de LSS et avoir effectué avec succès au moins trois visites de dépistage du gaspillage.

À ce jour, les statistiques révèlent que 22 membres du personnel ont maintenant leur certification Ceinture blanche et que 50 visites de dépistage du gaspillage ont eu lieu et ont fait l'objet d'un rapport.

Voici les types de visites de dépistage du gaspillage que l'on déclare :

- Désencombrement et organisation du lieu de travail pour accroître l'efficacité et améliorer le déroulement du travail;
- Réduction des coûts des fournitures en adoptant un autre produit comparable à coût inférieur;
- Élaboration d'une méthode de travail uniforme pour éliminer les erreurs et les reprises du travail.

La formation en vue de la certification Ceinture blanche de LSS est offerte à tout le personnel. Pour obtenir plus d'information et les dates de formation, visitez la page [Process Improvement sur Skyline](#).

## Outils, conseils et modèles Matrice d'analyse des parties prenantes

Les parties prenantes sont les personnes et les groupes touchés par votre projet, ou qui auront un effet sur votre projet. Il peut s'agir de patients, de membres du personnel de première ligne ou de cadres, qui peuvent différer selon le projet.

Il est important de déterminer qui sont vos parties prenantes et de les comprendre si vous voulez que votre projet soit couronné de succès.

Pour ce faire, nous vous recommandons d'utiliser un outil simple appelé matrice d'analyse des parties prenantes.

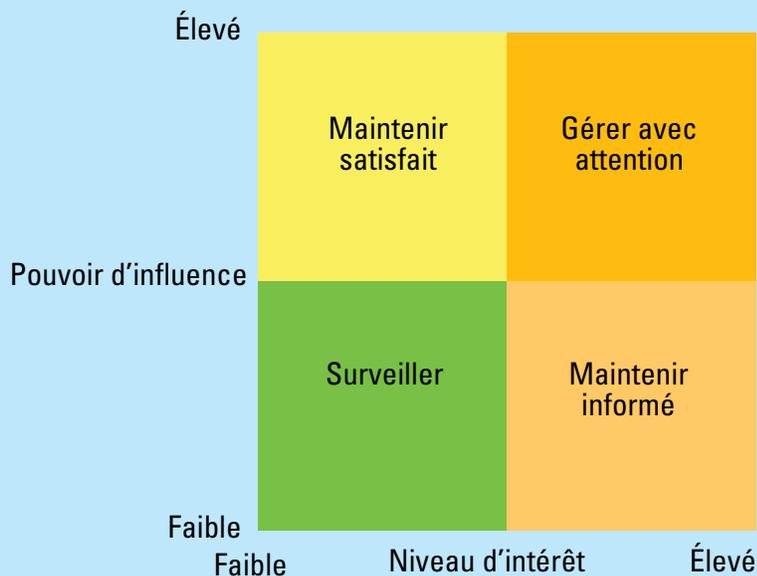
Premièrement, identifiez les parties prenantes.

Ensuite, examinez-en les deux éléments suivants :

1. Leur pouvoir d'influence sur votre projet
2. Leur niveau d'intérêt pour votre projet

Inscrivez ensuite les données de chaque partie prenante sur un graphique pour aider à déterminer les personnes et les groupes sur lesquels votre équipe devrait concentrer le plus d'efforts à la gestion.

Cliquez [ici](#) pour accéder à la matrice d'analyse des parties prenantes sur la page de gestion de projets de Skyline.



## Les avantages de votre PAEF – Un trésor caché

Le Programme d'aide aux employés et à leur famille d'Horizon (PAEF) est un service confidentiel gratuit qui comprend un éventail de services personnels pour les employés et leur famille. Le PAEF offre du counseling, de l'accompagnement, de l'information et du soutien pour tous les types de questions liés à la santé mentale, à la prise en charge de la santé et à l'amélioration du mieux-être personnel et en milieu de travail.

Nous sommes tous confrontés à des problèmes un jour ou l'autre, et parfois, ces problèmes peuvent devenir trop difficiles à gérer nous-mêmes. Notre PAEF est là pour vous aider lorsque vous ou votre famille éprouvez des difficultés personnelles ou professionnelles qui peuvent être néfastes pour votre vie. Vous pouvez compter sur votre PAEF pour vous aider vous et votre famille à trouver des solutions à une grande variété des défis de la vie. Des professionnels peuvent vous aider à obtenir de l'aide concernant la santé mentale, les relations, les finances, la garde des enfants, les soins aux aînés, les conseils juridiques et bien davantage.

À part les services de base du PAEF, vous avez également accès à une variété de ressources en ligne qui renseignent sur l'entraide possible, les références, des articles, des fichiers balado et d'autres ressources liées à la santé mentale, à la santé physique et à la nutrition.

Notre PAEF est un service confidentiel offrant gratuitement à vous ou à votre famille du counseling à court terme et un service d'aiguillage. Le programme est offert à tous les employés, à leur conjoint ou conjointe et à leurs enfants à charge.

Vous pouvez accéder au PAEF 24 heures sur 24, sept jours sur sept, par téléphone, par Internet ou par application mobile. Le numéro de téléphone 24/7 (1-866-721-1738) se trouve sur la page d'accueil de [Skyline](#) sous l'onglet « Liens rapides », qui comporte également un lien au site du programme. On vous demandera d'entrer votre adresse de courriel ou votre nom d'utilisateur. Le

nôtre est GNB, et le mot de passe est **inconfiance**. Vous pouvez également accéder gratuitement à l'application inConfidence sur votre téléphone dans le magasin d'applications mobiles (App Store).

Quand vous vous connectez, prenez le temps de regarder la courte présentation vidéo qui vous donnera un aperçu des ressources et des services offerts.

Si vous avez des questions au sujet de notre programme, veuillez vous adresser à un membre des Services de santé et du mieux-être de votre région.

**Psssst.**  
**He, vous! Oui, vous.**

## **Devinez quoi?**

**Vous pouvez maintenant obtenir  
les articles de marque Horizon dont vous  
avez toujours rêvé!**

**En effet, des chandails, des bouteilles à eau,  
des sacs, et plus encore sont tous en vente au  
magasin en ligne d'Horizon!**

**Jetez un coup d'œil à l'adresse  
[horizonnb.ca/magasin!](http://horizonnb.ca/magasin!)**

