

# youville



Rapport Annuel

2021 - 2022

Nouvelle année, même pandémie:  
Histoires sur notre cheminement et notre développement

Travailler avec VOUS  
pour une meilleure  
santé

# Youville

 est une ressource en soins de santé communautaire établie en 1983 par les Sœurs

Grises. L'organisme est nommé en l'honneur de sœur Marguerite d'Youville, fondatrice des Sœurs Grises du Canada. Marguerite a passé sa vie à donner aux indigents.

Youville répartit son activité entre deux établissements ayant des programmes et caractéristiques bien distincts. Tous deux sont axés sur le soutien des personnes et des familles en privilégiant une approche holistique des soins dans un environnement compatissant et attentionné.

**Le CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE YOUVILLE (CSC)** offre un ensemble de services de santé et de ressources à la communauté de St. Vital. Le CSC est un endroit où on vous écoute et où vous pouvez vous occuper de votre santé avec une équipe chevronnée de professionnels de la santé, y compris des infirmières, des diététistes, des conseillères ainsi qu'un médecin.

**Le CENTRE DE DIABÈTE YOUVILLE (CDY)** offre de l'éducation et des ressources aux personnes de toute la région sanitaire de Winnipeg qui ont le diabète de type 1 ou de type 2 et qui prennent des médicaments sur ordonnance ou de l'insuline, de même que les femmes enceintes qui étaient déjà diabétiques avant leur grossesse ou qui le deviennent pendant leur grossesse. Le CDY est le seul centre d'enseignement de l'autogestion du diabète de Winnipeg.

## Nouvelle année, même pandémie : Histoires sur notre cheminement et notre développement

Ce rapport annuel 2021-2022 reflète une année encore une fois différente. La pandémie était encore un facteur majeur du quotidien, mais chacun de nos membres du personnel a poursuivi son cheminement personnel et professionnel. Certains ont acquis de nouvelles connaissances liées à des actions de solidarité et d'équité, d'autres se sont tournés vers le développement personnel afin d'améliorer le travail qu'ils effectuent pour répondre aux besoins de la collectivité.

Cette année, nous avons demandé aux membres du personnel de parler de leur parcours, de leur développement, et de célébrer et remercier les membres de leur équipe pour leur contribution. Ce rapport est destiné aux personnes de Youville et est dédié à notre personnel qui travaille très dur tous les jours.

Merci.



## Contenu



Youville, c'est quoi?	2/3
Message du conseil d'administration	4
Message de la directrice générale	5
Déclaration d'engagement pour l'équité, l'inclusion, la diversité et l'anti-oppression	6
Développement personnel des membres du personnel	7/8
Notre impact	9
Direction stratégique	10
Finances et donateurs	11
Se tourner vers l'avenir	12

## Notre mission

Le Centre Youville crée des endroits sûrs où l'on offre des services de soutien en matière de santé afin de lutter contre les inégalités dans ce domaine et de favoriser la guérison.

## Notre vision

Atteindre un niveau optimal de santé et de bien-être individuel et communautaire pour tous.



## Nos valeurs

RESPECT	Nous respectons toutes les personnes et travaillons ensemble avec celles que nous servons.
SOUTIEN	Nous offrons un milieu sûr et encourageant où les gens peuvent s'efforcer d'atteindre le bien-être tel qu'ils le perçoivent.
COMPASSION	Nous avançons aux côtés de celles et ceux que nous servons dans un esprit de compassion en cherchant à prévenir et à soulager la souffrance.
COLLABORATION	Nous collaborons avec les personnes que nous servons et d'autres organismes pour tirer parti des forces de la collectivité, ainsi que pour cerner les besoins non satisfaits et y répondre.
INNOVATION	Nous recherchons des moyens novateurs de favoriser le bien-être des personnes et des collectivités grâce aux services de santé, à l'éducation et à la recherche.
RESPONSABILITÉ	Nous sommes responsables devant celles et ceux que nous servons, nos partenaires, les communautés et devons répondre de nos actes.

Youville reconnaît que nous sommes sur les terres traditionnelles des peuples Anishinaabe, Cri, Dakota et Déné, et la patrie de la nation métisse. Nous respectons les traités signés sur ces territoires et reconnaissons l'histoire ainsi que l'héritage du colonialisme et les préjudices aussi bien passés qu'actuels. Nous nous engageons à prendre dès aujourd'hui des mesures transformatrices, sur ces terres sacrées, afin de participer au travail de réconciliation et d'équité par tous les moyens possibles. En solidarité.

SUIVEZ-NOUS :



[www.youville.ca](http://www.youville.ca)

Faisant partie du Réseau Compassion Network, nous sommes guidés par leurs thèmes stratégiques :

Servir avec intention  
Communiquer sur notre mission  
Vers la réconciliation  
Libérer le potentiel pour répondre aux besoins non satisfaits  
Assurer notre avenir





En tant que présidente, et au nom du conseil d'administration, l'année 2021-2022 a été une année pendant laquelle nous avons pu approfondir notre compréhension des avantages et défis que présente le fait de vivre dans un monde majoritairement virtuel. Nous avons rapidement abordé l'éducation continue par rapport à notre compréhension de notre rôle de gouvernance et dans le contexte de la mise en œuvre et de l'évaluation continues du Plan stratégique quinquennal de Youville par rapport à la satisfaction des besoins des groupes prioritaires, l'amélioration de l'excellence des soins en matière de diabète, le soutien de la santé mental et le soutien du développement.

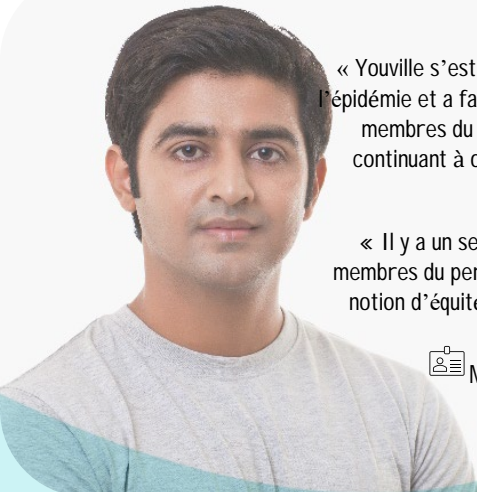
Je tiens à remercier le conseil d'administration pour son implication et son engagement par rapport au travail des sous-comités Gouvernance / RH et Finances. Les moments de réflexion partagés au début de chaque réunion par les membres bénévoles étaient, et sont encore, un moyen de renforcer notre confiance et d'affiner nos objectifs d'apprentissage continu. Le plan de travail/calendrier est devenu un document évolutif qui, suite au sondage du conseil d'administration mené cette année, incorpore à présent une référence claire au cadre de responsabilisation du parrainage de Réseau Compassion Network ainsi qu'aux objectifs et piliers stratégiques de Youville. Ceci est essentiel pour déterminer clairement la raison d'être de notre rôle et nous sommes certains que ce sera un atout tout au long des années à venir.

En soutien à notre mission, « Le Centre Youville crée des endroits sûrs où l'on offre des services de soutien en matière de santé afin de lutter contre les inégalités dans ce domaine et de favoriser la guérison » et dans l'optique de l'appel à agir de la Commission de vérité et de réconciliation visant à « adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation », la supervision de la gouvernance poursuit son travail visant à incorporer ces concepts importants dans tout notre travail. Le soutien de notre directrice générale, Toni, est crucial pour nous guider sur ce chemin. Le but du « développement d'approches anti-oppressives et décolonisatrices » est un objectif principal du conseil d'administration. Ce point a été soutenu par le suivi du cours en ligne *Indigenous Canada* ayant donné lieu à de profondes discussions pendant les réunions. Le conseil d'administration a poursuivi ses efforts concernant l'amélioration de l'équité au niveau du recrutement de nouveaux membres du conseil d'administration ce printemps. Nous avons hâte de rencontrer la personne qui occupera le poste de coordonnatrice / coordonnateur de la réconciliation et de l'équité, et nous sommes certains que ce poste jouera un rôle important dans notre développement. Les membres du conseil sont aussi extrêmement fiers du lancement à venir du centre jeunesse.

Les réunions mensuelles se sont poursuivies pour Toni et moi, favorisant le renforcement des liens, la bonne planification des ordres du jour du conseil d'administration, l'apprentissage ainsi que les discussions concernant la manière de promouvoir des possibilités importantes et de relever des défis. Les séances d'accueil du personnel ont été très précieuses, permettant de tisser des liens et de mieux comprendre le travail concernant le plan stratégique ainsi que le rôle du conseil d'administration.


En tant que membres du conseil d'administration, c'est avec humilité que nous participons au travail réalisé par le Centre Youville Centre et que nous marchons ensemble sur le chemin de la vérité et de la réconciliation. Le travail mené par les membres du personnel tout au long de l'année écoulée pour soutenir la mission de Youville ainsi que le plan stratégique visant à continuer à fournir des programmes existants et nouveaux par des moyens non traditionnels et innovants, témoigne de l'engagement permanent de celles et ceux composant l'équipe Youville et faisant de ce centre de santé communautaire un lieu dans lequel nous sommes tous fiers de servir. Nous croyons que nos efforts, conjugués à ceux des chefs, du personnel et de la collectivité, continueront de contribuer à une meilleure compréhension, équité, inclusion et anti-oppression.

Respectueusement - Kathleen Messner, Présidente



« Youville s'est adapté lors de chaque vague de l'épidémie et a fait de la sécurité des clients et des membres du personnel sa priorité tout en continuant à offrir un service de qualité aux clients »

« Il y a un sentiment de solidarité parmi les membres du personnel J'ai toujours senti que la notion d'équité était importante à Youville »

 Membre du personnel

## Conseil d'administration 2021 - 2022

Kathleen Messner, Présidente  
 Troy Woods, Vice-président  
 Anumeha Baldner  
 Kimberley Chambers  
 Jacklyn Desharnais  
 Nicole Gautron  
 Gisele Hadaller  
 Eric Lafrenière  
 Chelsie Lindsay  
 Yaza Shapata  
 Loriebeth Quileza



## Membres sortants

John Guttormson  
 Marcie MacDonald  
 Ryan McCormack  
 Jessica MacIntyre  
 Cory Pisiak

# Un message de la directrice générale



Une autre année s'est écoulée et comme toujours, il y a un grand nombre de sentiments, pensées et histoires à partager avec vous par l'intermédiaire de ce rapport annuel! Nous sommes conscients du fait d'essayer de ne pas trop se concentrer sur la pandémie, mais comme la COVID a encore bouleversé en 2021-2022 le quotidien des gens que nous servons et les communautés au sein desquelles nous travaillons, nous en parlerons aussi.

Cette année le monde a connu des événements majeurs qui nous ont bouleversés. Plus de 1 100 tombes anonymes et fosses communes ont été découvertes au Canada juste l'année passée. Tout d'abord 215 enfants de la Première Nation Tk'emlúps te Secwépemc, puis plus de 600 de la Première Nation Cowessess près de Cranbrook en Colombie-Britannique, ensuite 182 de la nation Ktunaxa, des tombes de la Première Nation Keeseekoose, Williams Lake en Colombie-Britannique, et une estimation de 104 près de Brandon au Manitoba. *Ceci fait partie intégrante de la vérité que nous ne pouvons pas oublier, nous devons en tenir compte et prendre des mesures significatives - par tous les moyens à notre disposition - afin de faire le travail de réconciliation et être solidaires des communautés autochtones.*

Nous rendons hommage à la vie et à la mort de George Floyd ainsi qu'à toutes les personnes noires tuées et ayant souffert du fait de la police de même que d'autres entités gouvernementales en raison de la violence et du racisme généralisés. Nous rendons hommage aux mouvements et communautés de Black Lives Matter ainsi qu'au courage dont font preuve toutes les personnes mettant en péril leur vie et leur liberté, au nom de la justice et de l'équité. *En tant qu'organisme pionnier, nous avons beaucoup d'efforts à faire. Nous sommes prêts à les faire.*

Notre but à Youville est d'être un organisme solidaire des communautés racialisées qui ont été et sont encore systématiquement marginalisées et opprimées. Nous nous engageons à ne pas être simplement vu comme un allié mais bien comme un organisme prenant des mesures et des risques significatifs afin de promouvoir l'équité et la réconciliation - être des complices et cocomploteurs dans la lutte contre l'injustice. *Nous avons beaucoup de travail à faire.*

L'année dernière, nous avons commencé en interne à centrer notre action sur notre organisme afin de créer des espaces promouvant l'équité et le travail de réconciliation. Nous avons œuvré pour établir un lien de confiance, de compréhension et de responsabilisation. Notre nouveau plan stratégique, axé sur des pratiques décolonisatrices et anti-oppressives, a joué un rôle essentiel pour guider cette approche ainsi que tout notre travail opérationnel. Nous avons poursuivi la modification de l'infrastructure de notre organisme pour décoloniser. Notre comité de politique a poursuivi son recours à un outil d'analyse anti-oppressif et basé sur l'équité pour les politiques essentielles et a établi de nouvelles politiques visant à promouvoir l'équité et son impact durable au sein de l'organisme. Nous avons procédé à une restructuration des postes pour créer un rôle de coordonnatrice/coordonnateur de la réconciliation et du développement de l'équité - assurer la mise en œuvre de notre cadre pour la réconciliation et l'équité était notre priorité. Le conseil d'administration s'est penché rapidement sur la révision du règlement intérieur et des politiques afin que l'esprit de notre plan stratégique, de notre déclaration d'engagement et du travail a effectué en 2021 - 2022 y soient reflétés. Merci aux membres du conseil pour le leadership et l'engagement dont ils ont fait preuve à l'égard de Youville et des collectivités que nous servons ici sur le territoire du Traité no 1.

Malgré la distance physique créée entre nous par la pandémie, nous avons plus souvent fait front commun cette année. Nous avons continué à nous concentrer sur les besoins de nos collectivités et à résoudre les soucis de services quand ils survenaient. Ceci a nécessité un important travail d'équipe. Nous avons amélioré les programmes dédiés aux membres de la collectivité diabétiques en travaillant de manière plus étroite entre les différents établissements et en rendant accessible notre processus d'orientation pour que les gens puissent s'orienter eux-mêmes. Nous avons procédé à une nouvelle affectation des ressources afin de mieux soutenir les nouveaux parents / fournisseuses et fournisseurs de soins dans le processus d'allaitement maternel et d'allaitement à la poitrine de leur nouveau-né. Nous avons élargi notre programme de réduction des méfaits notamment au niveau de la distribution de fournitures pour tous nos établissements et nous avons offert une formation sur la naloxone à la collectivité. Nous avons élaboré de nouveaux programmes partagés au niveau provincial pour répondre au besoin des fournisseuses et fournisseurs de soins ayant des difficultés à interagir avec leur pré-ado. Le programme *My Tween and Me* a été une grande réussite dès son lancement au Manitoba. Enfin, un effort collaboratif entre Youville et nos organismes partenaires, nous supervisons la création d'un troisième établissement fournissant de nombreux services aux jeunes entre 12 et 29 ans - Huddle South Central, un des six centres jeunesse intégrés du Manitoba.

Notre conseil consultatif de la jeunesse a joué un rôle très important dans la création du centre Huddle South Central. Les membres ont donné leur avis concernant l'endroit, les horaires, les activités, les classes et plein d'autres choses! Ils sont super!



Membre du personnel

**Merci à tout le personnel, aux bénévoles et aux étudiants de Youville.** Bien que cette année ait été très difficile, chaque membre de l'équipe est venu tous les jours avec un niveau d'engagement vraiment inspirant, pour apprendre, désapprendre, réfléchir, se développer, tendre la main aussi bien à un collègue qu'à un membre de la collectivité ayant besoin de soutien ou d'être écouté, ou participer à un comité de plus afin de pouvoir continuer d'aller de l'avant. Ce fut une année longue, riche en leçons et vérités difficiles mais aussi magnifiques.

*Merci à nos partenaires qui nous soutiennent et, merci surtout aux membres de la communauté nous faisant confiance pour vous fournir à vous ainsi qu'à vos proches des services de santé et des services sociaux. C'est un honneur de marcher à vos côtés. Vous souhaitant une bonne lecture des histoires que contient le présent rapport annuel!*

- **Toni Tilston-Jones, Directrice générale (elle)**

# En avril 2021, le conseil d'administration et la direction de Youville ont publié cette déclaration d'engagement pour l'équité, l'inclusion, la diversité et l'anti-oppression



Le bien-être de toutes les personnes connectées au Centre Youville est extrêmement important pour le conseil d'administration ainsi que la direction du Centre Youville. Nous croyons qu'il n'est pas possible de comprendre la santé et le bien-être, encore moins d'en faire la promotion, sans reconnaître de manière explicite le contexte social, politique et économique dans lequel nous évoluons toutes et tous en tant qu'êtres humains, dans lequel nous fonctionnons en tant qu'organisme et les conséquences que ces facteurs ont sur la santé et le bien-être.

Notre engagement vise à promouvoir et maintenir un lieu de travail qui soit anti-oppressif, inclusif, diversifié et équitable. Nous nous engageons à développer notre conscience critique aussi bien en tant qu'individus qu'organisme et à prendre des mesures concrètes pour que l'organisme soit synonyme d'équité, inclusion et diversité à tous les niveaux et dans tous ses processus. Ces mesures viseront notamment la composition du conseil d'administration, le règlement intérieur, la composition du personnel, les politiques, les processus, les procédures, les pratiques, l'affectation des ressources et les structures. À Youville, nous nous engageons à œuvrer pour l'antiracisme et l'anti-oppression, ce qui comprend le fait de reconnaître et remédier au problème du colonialisme actuel peu importe la manière dont il se manifeste au sein des établissements de soins de santé. Nous croyons que la diversité et l'équité font de notre organisme et du monde des entités plus fortes, plus dynamiques et brillantes, et sont fondamentales pour notre vision ainsi que notre mission.


Le conseil d'administration de Youville reconnaît le fait que le colonialisme, le racisme, le sexisme, l'âgisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie, la xénophobie, la discrimination et toutes les autres formes d'oppression sont omniprésentes dans la société ainsi que les institutions canadiennes et sont néfastes. De plus, nous reconnaissons le privilège sous toutes ses formes et l'effet que les dynamiques de pouvoir et privilège ont sur la manière dont les individus et les groupes appréhendent le monde.

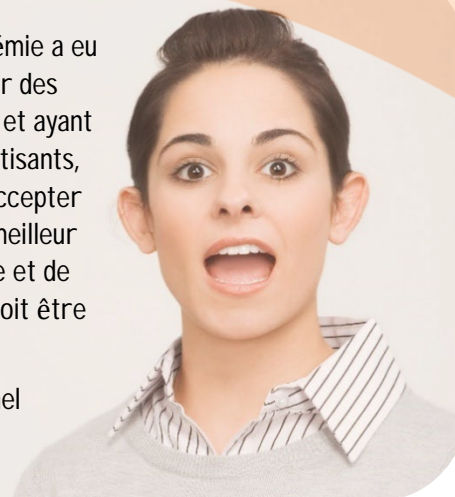
Un Youville anti-oppressif respectera les identités uniques et croisées des membres du personnel et des personnes auxquelles nous fournissons des services. Nous aborderons la question des conséquences particulières passées et présentes de l'oppression à laquelle les individus, groupes et communautés sont confrontés. Tout individu au sein d'un organisme a un rôle à jouer dans la création et le maintien d'un lieu de travail culturellement sécuritaire et anti-oppressif. Tous les membres de l'organisation participent à cet effort collectif et s'engagent collectivement à agir.

Le conseil d'administration de Youville reconnaît aussi l'importance de l'engagement et du soutien explicites des membres du gouvernement ainsi que des équipes de direction pour l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour ce faire, le conseil d'administration de Youville se réjouit de signer cette déclaration d'engagement afin d'agir collectivement pour créer et soutenir un organisme qui offre des services et de l'aide autant équitables qu'anti-oppressifs.



« Reconnaissant que la pandémie a eu des effets très néfastes sur des personnes déjà marginalisées et ayant vécu des événements traumatisants, j'apprends tous les jours à accepter mon privilège afin d'être le meilleur défenseur que je puisse être et de m'exprimer lorsque ma voix doit être entendue »

 Membre du personnel



## Messages des membres du personnel sur leur développement personnel



« La pandémie a eu pour effet une réorganisation des services de soins de santé dans toute la province, ce qui a provoqué une diminution significative du soutien apporté aux familles en matière d'allaitement maternel et de poitrine. Bien que nous ayons été en mesure de continuer à fournir certains services par l'intermédiaire de nos consultantes en lactation, il était impossible pour une seule personne d'assurer le travail de toute une communauté. J'ai sans cesse pensé au fait que les enfants envoyés dans les pensionnats autochtones n'ont pas eu la possibilité d'observer ce qu'est l'allaitement ou le fait que les mères auxquelles on a pris leur enfant n'ont jamais eu la chance de nourrir leur enfant avec du lait maternel. L'effet d'entraînement provoqué par ces politiques / pratiques a eu des conséquences négatives significatives au niveau de l'accès au lait maternel pour les bébés autochtones à l'heure actuelle. Bien que 91 % des mères commencent à allaiter, il existe une incidence plus forte d'arrêt de l'allaitement maternel chez les familles PANDC, les familles à faible revenu de même que celles éprouvant un sentiment d'insécurité alimentaire en raison des obstacles auxquelles elles sont confrontées. Ces prises de conscience m'ont amenée à chercher des façons innovantes d'apporter mon soutien aux familles PANDC afin qu'elles puissent atteindre leurs objectifs en matière d'alimentation de leur nourrisson. »

Roxanne Myslicki B.Sc.inf., inf. aut. (elle)



"Je pense que Youville a beaucoup évolué depuis que j'ai commencé à y travailler en 2016. Je me sens à l'aise d'exprimer mon point de vue à présent sur notre lieu de travail concernant l'équité et la réconciliation, ce qui m'a aussi aidée dans mon développement personnel. Par exemple, je participe ou j'anime des cérémonies culturelles et je ne sens pas que je serai jugée. Je peux me purifier à la fumée à mon bureau (qui est une sensation que j'adore) et pour la première fois cette année j'ai utilisé la politique du « congé spécial » pour participer à une cérémonie. C'était formidable et je sens que je suis soutenue par l'administration. J'ai ajouté l'empreinte d'une main orange à ma signature des courriels, accompagnée de mes pronoms et de toutes les langues que je parle. Il m'arrive de terminer un courriel ou de me présenter lors d'une réunion en utilisant ma langue traditionnelle ou les noms spirituels qui m'ont été donnés. À présent, en tant que coordonnatrice du centre de jeunesse Huddle South Central Youth Hub, j'ai commencé à créer des espaces sécuritaires pour les membres de mon personnel afin qu'ils puissent facilement et fréquemment se connecter à leur culture. "

- Mirella Edwards (kwe/elle)



« Youville a adopté une approche active afin de vraiment devenir un organisme plus inclusif en examinant nos politiques et procédures sous un œil plus critique »



Membre du personnel





« L'année passée j'ai pu voir des patients ayant des soucis de santé plus complexes, car Youville m'a soutenue dans mon développement personnel. J'ai pu participer à une formation du Michener Institute portant sur la gestion intensive de l'insuline. Je ne ressens aucune gêne à demander du soutien afin d'améliorer mon apprentissage sur les capacités d'adaptation. Je suis à présent capable d'apporter de l'aide lors de certaines de nos séances en groupe sur la santé mentale.

J'ai remarqué que Youville prenait encore plus position pour les personnes que nous servons ainsi que pour le personnel. En savoir plus sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) a vraiment été une révélation. Quand je travaillais en milieu hospitalier, personne ne m'a jamais fait part de ces informations. Non seulement nous sommes en train de modifier nos politiques au sein de l'organisme pour être plus inclusifs à l'égard des personnes que nous servons, mais nous le faisons aussi pour soutenir les membres du personnel. L'apprentissage d'une terminologie différente m'a aidée à comprendre certaines des nuances propres à la DEI. Lors des réunions du comité de politique, nous avons eu des conversations franches mais nécessaires et ceci a permis de mieux comprendre les différents points de vue, exemplifiant la nécessité de ce travail.

J'aime le fait que Youville soit prêt à être un leader dans la mise en pratique des appels à l'action de la CVR au niveau de notre travail et de l'accessibilité de Youville pour en faire un espace plus accessible pour celles et ceux qui ont besoin de nos services. Notre équipe apprécie énormément la création du rôle de liaison communautaire dont le soutien a été précieux dans le cadre du travail que nous effectuons auprès de nos clients. La création du poste de coordonnatrice/coordonnateur pour le développement de la réconciliation et de l'équité aide aussi Youville à être plus efficace dans ses efforts de solidarité.

En raison de mon propre développement cette année, je passe plus de temps à écouter les histoires et les difficultés auxquelles font face les personnes autochtones dans le système de soins de santé, plutôt que de me concentrer sur mes attentes pendant leur rendez-vous. Pour exprimer ma solidarité, j'ai inséré l'empreinte de main orange dans mes courriels. »

- Kaydi-ann Borgersen B.Sc.inf., inf. aut., éducatrice agréée en diabète

« Félicitations à l'équipe de l'accueil (réception et filtrage aux points d'entrée) pour leur persévérance et leur adaptabilité face aux besoins changeants de l'organisme. Elle a joué un rôle crucial pour assurer la sécurité des membres du personnel et celle des personnes que nous servons afin que nous puissions continuer à offrir des services pendant la pandémie! »

Service administratif



« Je me suis engagé à continuer d'apprendre, réfléchir, relever des défis pour m'impliquer dans le changement, et pour être un meilleur allié en matière de solidarité avec les communautés PANDC »

« Youville me fait toujours sentir à l'aise et en sécurité, La direction demande mon avis et mes impressions quant aux changements pendant la pandémie et j'apprécie beaucoup cela »



Membre du personnel



« Se frayer un chemin au travers de la pandémie a été incroyablement stressant d'un point de vue de la gestion. Essayer de répondre aux besoins des membres du personnel et assurer leur sécurité tout en maintenant nos services opérationnels est un numéro d'équilibriste qui n'est pas recommandé aux âmes sensibles. J'ai vraiment été impressionnée par la résilience de Youville. Le personnel voulait voir les clients et a continué à adhérer à la vision de l'organisme malgré tout ce qui se passait hors de ces murs. Bien que nos moments les plus sombres pendant la pandémie aient laissé des cicatrices et que nous ayons connu des pertes (en tant qu'organisme et personnellement) nous avons aussi uni nos efforts et sommes restés engagés à effectuer notre travail avec dévouement. Nous avons surmonté les obstacles et avons fait de notre mieux pour le bien des personnes que nous servons. *Bravo aux membres du personnel* qui ont fait du bon travail et je suis fière d'avoir marché à leur côté.

Cette année nous avons commencé à célébrer des cérémonies (cérémonie du calumet, fêtes, cérémonie de purification par la fumée) en tant qu'organisme et le personnel y est invité. Cette opportunité est un incroyable cadeau, d'une grande richesse et signification sur notre chemin vers la réconciliation. Le fait de voir le développement des membres du personnel cette année et leur cheminement pour dépasser leur gêne sur le chemin menant à la réconciliation et à la sécurisation culturelle, a été incroyable. Nous avons eu des conversations et des moments difficiles et nous demeurons pourtant engagés à aller de l'avant avec optimisme. C'est avec enthousiasme que j'envisage le chemin sur lequel s'est engagé Youville et je me sens à la fois chanceuse et honorée de le suivre. »


- Kim Stitt B.Serv.Soc., travailleuse sociale aut.,  
Wabaske Migizii Ikwe






# Notre

« Les leaders auprès des pairs du centre Huddle sont toujours souriants, Ce sont des personnes toujours prêtes à aider les autres et à se lancer dans de nouveaux projets Elles sont chaleureuses, gentilles et ont à cœur d'aider les jeunes dans notre communauté »

 Membre du personnel

« L'équipe du CSD (centre de consultation sur le diabète) continue de soutenir, collaborer et s'encourager les uns les autres pendant tous les changements »

« Mes collègues à Saint Vital donnent d'excellents conseils et aident les personnes anxieuses à se sentir bien sur leur lieu de travail Tout le monde à Youville est gentil et ce qui marque surtout c'est le fait de faire des efforts particuliers pour aider »

 Membre du personnel

- Clinique pour adolescents
- Consulter une infirmière
- Clinique de dépistage Pap
- Consultante/consultant

 Rapport statistique 2021-2022 des services :

**9187 contacts au total**

41 %  
ont bénéficié de soins primaires

8 %  
ont bénéficié de soutien parental

6 %  
ont bénéficié de la promotion de la santé/du développement communautaire

45 %  
ont bénéficié des services en matière de diabète

- Services prénataux
- Soutien à l'allaitement
- Bébé et moi
- Programme parental My Tween & Me
- Y'a personne de parfait


- Éducation des aînés en matière de santé / logement
- La compassion pour soi par la pleine conscience
- Programme de gestion du diabète PATHways
- Services diététiques
- Présentations communautaires
- Étudiants

- Clients de type 1
- Cas complexes de type 2
- Jeunes adultes de type 1
- Diabète gestationnel
- Consultante/consultant

Établissement pour l'éducation en matière de diabète

Établissement pour la santé communautaire

« Depuis le début de la pandémie, nous faisons preuve de beaucoup d'adaptabilité en intervenant là où notre aide est nécessaire et en s'assurant que tout reste fonctionnel alors que les choses changent d'une minute à l'autre Les clients le voient et apprécient nos efforts pour continuer d'offrir des services et programmes de qualité en cette période Je pense que nous sommes un établissement sur lequel les gens ont pu compter pour les aider d'une manière ou d'une autre quand d'autres établissements étaient fermés. »

 Membre du personnel

Augmentation notable des services en 2021-2022 :

**Soutien à l'allaitement** ↗ 7 fois plus

**Éducation en matière de diabète (les deux établissements)** ↗ 137 %

En 2021 - 2022, nous avons commencé à nous pencher sur nos nouveaux piliers et objectifs stratégiques

### Répondre aux besoins des groupes prioritaires

- Définir et faire participer les groupes prioritaires
- Développer des approches anti-oppressives et décolonisatrices
- Créer des occasions de s'exprimer par l'expérience
- Favoriser des partenariats solides

### Améliorer l'excellence dans le domaine du diabète

- Réduire les obstacles aux soins et à l'autogestion du diabète
- Renforcer la capacité du système en soutenant les organismes et les professionnels de la santé
- Offrir des possibilités d'apprentissage

### Soutenir le bien-être mental

- Accroître le soutien à la lutte contre la dépendance et la réduction des méfaits
- Rendre le bien-être mental « universel »

### Soutenir la croissance

- Développer le capital humain du Centre Youville par l'engagement, la conservation et le perfectionnement
- Soutenir la croissance et l'innovation en recherchant stratégiquement des possibilités de financement

## La théorie du changement de Youville

L'approche adoptée par Youville en matière de prestation de service est axée sur la personne, permettant ainsi d'éliminer les obstacles et de fournir un accès à tout le monde. En adoptant une approche d'équipe multidisciplinaire au sein d'un centre communautaire de santé, le Centre Youville tisse des liens respectueux et chaleureux avec les individus, familles et partenaires communautaires. En apportant son soutien à diverses populations par l'intermédiaire d'un enseignement et d'une promotion des soins et de la santé, de programmes et services d'auto-gestion et de prévention des maladies chroniques, Youville promeut une meilleure santé, un meilleur bien-être ainsi qu'une meilleure capacité de développement tant au niveau personnel que communautaire.

Le travail effectué par les membres du personnel de Youville a été reconnu par le Réseau Compassion Network dans leur bulletin d'information en ligne cette année


**Proposer pendant la pandémie** Le soutien apporté en matière d'allaitement avait pris fin en raison du nombre important d'infirmières de santé publique affectées à d'autres tâches liées à la Covid-19. « Lorsque que nous avons réalisé ce qui s'était passé au niveau des services, on a su qu'il fallait faire quelque chose » **(Angela Blouin)** « Toute notre équipe ici à Youville a réorganisé sa charge de travail afin que je puisse apporter plus de soutien » [Lire plus \[en anglais uniquement\]](#)

**Soutenir les préados ainsi que leurs familles grâce à une subvention Inspiration** « Je tiens à remercier le Réseau Compassion Network pour encourager la prise de risque. Avoir cet argent et être capable de faire ce travail important représente beaucoup. Nous savons que nous avons eu la chance d'avoir un effet positif sur des familles et que cela aura un effet d'entraînement dans toutes nos collectivités. » **(Carmen Paterson-Payne)** [Lire plus \[en anglais uniquement\]](#)

**Meilleure santé avec une bonne alimentation** - « Ce type de programme est plus important que jamais » **(Veena Gorkoff)** « Tout particulièrement après la pandémie, avec la flambée du prix des aliments, cela permet de réduire la facture d'épicerie tout en apprenant comment choisir et cuisiner des repas sains. » [Lire plus \[en anglais uniquement\]](#)


« Je suis optimiste pour l'avenir de Youville tandis que nous avançons ensemble vers la réconciliation et l'équité. Embaucher des personnes ayant un rôle spécifique dans cette optique nous aidera. »

« Faire partie d'une communauté ayant à cœur de soutenir les personnes qui sortent des sentiers battus et qui sont prêtes à prendre position là où le système ne fait pas son devoir envers ces personnes est un réel plaisir »

 Membre du personnel

# Finances

« Merci à l'équipe administrative (direction, RH et finances) pour leurs force et leadership permanents pour se frayer un chemin au travers de cette pandémie »

 Membre du personnel


## État des opérations

Exercice se terminant le 31 mars 2022, avec données comparatives de 2021

	2022	2021
<b>Recettes :</b>		
Office régional de la santé de Winnipeg	3 140 530	3 017 230
Autre	65 191	60 138
Recouvrements d'assurance	6 434	2 272
	<b>3 212 155 \$</b>	<b>3 079 640 \$</b>
<b>Dépenses :</b>		
Salaires et avantages sociaux	2 535 692	2 464 920
Autre	618 311	620 885
	<b>3 154 003 \$</b>	<b>3 085 805 \$</b>
<b>Excédent des recettes sur les dépenses</b>	<b>58 152 \$</b>	<b>(6 165) \$</b>

« Mon cheminement personnel pendant la pandémie a été tellement inspirant malgré une charge de travail et un stress plus élevés. J'ai dû dépendre beaucoup plus des collaborations virtuelles et je suis en mesure d'effectuer mon travail de différentes manières pour répondre aux besoins de la communauté avec laquelle je travaille. Je trouve cela très intéressant! »

« Le personnel est génial ici! C'est la raison pour laquelle je suis depuis si longtemps à Youville! D'un grand soutien et gentil. Tout le monde se surpasse! »

 Membre du personnel



Merci aux donateurs ci-dessous pour leur don à Youville en 2021 - 2022 d'une valeur de 500 \$ ou plus


**Filles de la Croix**  
**Réseau Compassion Network**  
**St. Boniface/Vital Kiwanis Club**  
**La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie**  
**Wawanesa Assurance**  
**Winnipeg Cosmopolitan Club**





## Se tourner vers l'avenir

« C'est avec impatience que le conseil d'administration attend la cérémonie de dénomination des deux établissements Youville visant à reconnaître les droits et traditions des peuples autochtones. L'ouverture dont fait preuve la communauté autochtone pour nous mener sur le chemin de la vérité et de la réconciliation est une source d'inspiration. »

 Présidente du conseil d'administration

### L'année qui s'en vient sera très intéressante!



Nous concentrerons nos efforts sur le renforcement de nos liens avec nos communautés et de notre compréhension de la meilleure manière de fournir des services et d'apporter du soutien.



Nous poursuivrons notre travail sur le cadre de changement de notre organisme et nous resterons concentrés sur notre plan stratégique tandis que nous poursuivons notre processus de décolonisation de l'intérieur.

#### Nous attendons avec impatience :

- La création de notre conseil consultatif du personnel pour mener le travail de réconciliation et d'équité
- La poursuite de l'élaboration et de l'analyse des politiques
- Les noms spirituels autochtones de deux de nos établissements Youville et la compréhension de ce que nous offrent ces établissements.
- La poursuite de l'inclusion du travail spirituel au sein de notre organisme tandis que nous cherchons à inclure plus régulièrement les cérémonies dans notre travail et nos tâches du quotidien
- De nouveaux programmes pilotes centrés sur l'élaboration de modèles axés sur les pairs en tant qu'élément clé de la prestation de services
- L'ouverture officielle de Huddle et l'offre de services axés sur les jeunes quand et comme ils le veulent!
- La création de conseils consultatifs communautaires
- Travailler de manière solidaire et plus étroite entre tous nos établissements de même que les uns avec les autres!



Merci à tous les membres du personnel et du conseil d'administration de Youville qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport annuel.

« Je continue de saisir toutes les occasions d'apprentissage qui se présentent à moi afin de mieux analyser mes préjugés et d'en apprendre plus sur l'équité, la diversité et l'inclusion »



Membre du personnel



845, rue Dakota, bureau 6  
Winnipeg, MB  
R2M 5M3  
Tél. : 204 255-4840



33, rue Marion  
Winnipeg, MB  
R2H 0S8  
Tél. : 204 233-0262

Travailler avec VOUS pour une meilleure santé

