



Faits saillants du Conseil d'administration du CMFC Janvier 2022

Le présent document indique comment les travaux du Conseil d'administration se rattachent aux trois buts précisés dans le [Plan stratégique](#) et aux activités du Collège.

1^{er} but

Faire avancer la médecine de famille

Rapport et recommandations du Projet sur les finalités d'apprentissage

- Voir le [rapport et les recommandations du Projet sur les finalités d'apprentissage](#), qui ont été publiés récemment (le 26 janvier 2022).
 - Nous formons actuellement des médecins de famille compétents qui répondent aux normes élevées de certification du CMFC. Le maintien de ces normes élevées nécessite périodiquement un examen et une réflexion, comme le processus accompli lors du Projet sur les finalités d'apprentissage. Nous voulons continuer de faire face aux besoins et aux changements de la société et préparer les futurs médecins de famille à un champ de pratique vaste, tout en leur donnant la confiance et la capacité de s'adapter aux besoins changeants de leur communauté. Le fait de faire passer la durée de la résidence en médecine de famille de deux à trois ans permettrait aux programmes d'étoffer et améliorer leur cursus en fonction du [Profil de formation pour la résidence](#) et de mieux préparer les résidents à une pratique complète et de haut niveau.

- Une réforme de la formation postdoctorale en médecine de famille est nécessaire pour améliorer l'accès aux soins et la qualité de ceux-ci pour la population canadienne.
- Le Groupe de travail sur l'éducation se concentrera sur la définition des caractéristiques d'un programme d'études avancé et prolongé, ainsi que sur le moment et les endroits où des programmes de résidence de trois ans devraient être instaurés. Il se penchera sur la faisabilité, la communication, la conception de l'enseignement et la gestion du changement, et invitera les responsables des programmes de résidence en médecine de famille et d'autres acteurs à y participer.
 - Les changements aux normes d'agrément ou de certification du CMFC pour les programmes de résidence qui refléteront ces nouvelles exigences n'entreront pas en vigueur avant 2027, de manière à accorder une période de cinq ans pour la planification des changements. Nous sommes également conscients de la nécessité de procéder à une transition graduelle afin qu'il n'y ait pas d'écart important dans le nombre de diplômés en médecine de famille au cours d'une année donnée.
- Cela correspond à l'action 1A du Plan stratégique.

Amélioration de l'accès aux soins pour les patients et du bien-être des médecins

- Le Conseil d'administration et l'équipe de direction ont eu une discussion fructueuse sur la promotion, en partenariat avec les sections provinciales, de l'adoption du [Centre de médecine de famille](#) (CMF) en tant que vision optimale de la prestation de soins primaires/communautaires, en personne et de façon virtuelle, et du recrutement et de la rétention des apprenants en médecine de famille.
- Bien que l'éducation médicale et le fonctionnement du système de santé soient souvent abordés séparément, les participants ont discuté longuement des possibilités d'évolution conjointe de ces deux aspects afin d'améliorer l'accès des patients à des soins de proximité complets et globaux. Plus de détails à venir.
- Cela correspond aux actions 1A, 1D et 1E du Plan stratégique.

2^e but

Agir à l'unisson

Mettre l'accent sur les besoins des membres du CMFC

Le Conseil d'administration a discuté de l'importance de l'image du CMFC et de ses activités de marketing. Il a été convenu que les futures campagnes seront conçues de façon à inclure les membres, à soutenir les valeurs du CMFC et à concilier les besoins des membres avec l'évolution continue de la médecine de famille.

Lutte contre le racisme et l'oppression

Conformément à l'objectif 5 du Plan stratégique, action 5B : Contribuer à l'obtention de résultats de santé équitables et lutter contre le racisme systémique dans l'ensemble des fonctions du CMFC — Élaborer un plan d'action mobilisant des personnes racisées dans des rôles de leadership pour lutter contre le racisme systémique dans les sphères de responsabilité et d'influence du CMFC.

Le Conseil d'administration a approuvé les recommandations du Comité des candidatures pour l'appel de candidatures pour l'élection du Conseil d'administration de 2022. L'importance de l'inclusivité et de la diversité des membres et de leurs champs de pratique a été soulevée comme primordiale lors de l'évaluation des candidatures. Nous recherchons des candidats qui sont clairement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que contre l'oppression. Nos processus de recrutement, d'examen des candidatures et de tenue des entrevues tiendront compte des préjugés inconscients et seront ouverts aux perspectives des membres qui peuvent différer des points de vue traditionnels, afin de faire preuve de plus d'inclusivité à l'égard de tous les candidats qui répondent aux exigences en matière de compétences et de responsabilité fiduciaire. Les détails de l'[appel de candidatures](#) seront annoncés d'ici le début de février 2022.

Des progrès notables ont été réalisés récemment avec l'embauche d'un consultant expérimenté pour diriger la planification et la consultation en vue de l'élaboration d'une Charte anti-oppression portant sur les rôles du CMFC en tant qu'organisation de membres, organisme de normalisation et employeur.

Activités régulières du CMFC

Développement professionnel continu du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration et l'équipe de direction ont pris part à une séance de développement professionnel portant sur la gouvernance et les communications, en particulier sur les médias sociaux. Il y a de plus en plus de possibilités de partager les réussites du CMFC et de rejoindre les membres sur les médias sociaux. Les démarches en ce sens se poursuivront.

Plan stratégique : Suivi des progrès

Le Conseil d'administration et l'équipe de direction assurent un suivi régulier de la réalisation du plan stratégique. Les 20 actions sont suivies en fonction de leur statut (vert = sur la bonne voie, l'action sera réalisée comme prévu ; jaune = risque d'échec de l'action ; rouge = échec de l'action) et d'un pourcentage (%) de réalisation (meilleure estimation de la progression de l'action déterminée par le directeur général ou la directrice générale responsable). La meilleure estimation de la progression d'une action tient compte de ces deux éléments.

Nous avons bien progressé et beaucoup travaillé sur nos 20 actions.

Des mises à jour concernant les actions stratégiques 1A et 1E sont présentées plus haut, sous le 1^{er} but ; pour l'action 5B, voir « Lutte contre le racisme et l'oppression » plus haut, sous le 2^e but.

Comité national du développement professionnel continu (CNDPC) : Planification de la relève

Le Conseil d'administration a examiné les recommandations relatives à la planification de la relève pour le CNDPC. D^{re} Lennie Lalla est passée de membre du CMFC et présidente bénévole du CNDPC à membre du personnel du CMFC lorsqu'elle a pris le poste de directrice du DPC en novembre 2021. Nous tenons à remercier Lennie pour ses nombreuses contributions et son engagement envers le CMFC en tant que bénévole. Nous sommes ravis qu'elle se joigne à l'équipe du personnel du CMFC.

Le Conseil d'administration a approuvé un modèle de succession à la présidence du CNDPC qui comprend un mandat de président désigné d'un an et demi, suivi d'un mandat de président de trois ans, puis d'un mandat de président sortant d'un an et demi. Ce modèle entrera en vigueur en avril 2022.

Le Conseil d'administration a approuvé la nomination de D^r Leslie Griffin, de Bedford (Nouvelle-Écosse), au poste de président du Comité national du développement professionnel continu à compter d'avril 2022.

Suivi des attentes à l'égard de la direction

Les attentes à l'égard de la direction sont établies par le Conseil d'administration. Elles décrivent les différentes fonctions de l'organisation et les responsabilités communes de la directrice générale et chef de la direction et des directeurs généraux. La directrice générale et chef de la direction rend compte de ces fonctions au Conseil d'administration chaque année. Le Conseil d'administration et l'équipe de direction ont discuté des progrès réalisés en janvier 2022.

Le suivi comprend la mise à jour de la Politique sur les attentes de la direction pour approbation par le Conseil d'administration, qui met l'accent sur les points suivants :

- Amélioration du contenu lié au statut d'organisation associative, en adoptant notamment une approche plus proactive en matière de communications
- Intégration des travaux du Département des programmes et du soutien à la pratique (Transfert des connaissances et outils, CMFCApprendre, etc.) dans les objectifs liés à l'élaboration de normes
- Description de la protection des actifs

Amélioration de la qualité

Le [Guide pour l'intégration de l'amélioration continue de la qualité dans les programmes de résidence en médecine de famille](#) a été publié.

Ce guide s'inscrit dans l'action 3B du Plan stratégique du CMFC : Accroître la contribution de la médecine de famille à la planification des services de santé, en s'appuyant sur des données probantes — Aider les médecins de famille à intégrer l'amélioration continue de la qualité dans leur pratique en offrant des expériences en la matière durant la formation des résidents et en donnant accès à des activités de DPC de qualité, y compris celles offertes par l'Initiative d'amélioration de la pratique.

Le Conseil d'administration surveille les priorités spécifiques dans tout ce que nous faisons

Lors de chaque réunion, les membres du Conseil discutent et prennent les décisions en gardant en ligne de mire les trois priorités suivantes : l'adhésion, la responsabilité sociale et la lutte contre le racisme. Ce qui a commencé comme un processus est en train de se transformer en valeurs/philosophies.

Mise à jour des ressources pour les membres : Relevé postnatal Rourke

Le CMFC et l'équipe du Relevé postnatal Rourke (RPR) ont officialisé leur relation de longue date par un cadre de travail profitable aux deux parties, adaptable et dynamique. Le RPR a été validé et est devenu la référence au Canada pour encadrer le suivi de la santé et du développement des enfants âgés d'une semaine à cinq ans. Il cadre bien avec l'accent que met le CMFC sur les lignes directrices élaborées par des médecins de famille pour des médecins de famille. En privilégiant la collaboration entre les disciplines de la médecine de famille et de la pédiatrie, il préconise la prestation des soins en équipe. Il permet par ailleurs d'intégrer rapidement les connaissances essentielles issues de la recherche dans la pratique clinique. Cette relation a débuté avant 1985. Le CMFC a formellement révisé le RPR et lui accorde son appui depuis 2000. Cette relation a été officialisée par un protocole d'affiliation jusqu'en 2025.

Pleins feux sur le travail de la Division du développement professionnel et du soutien à la pratique du CMFC

En janvier, le Conseil d'administration et les responsables du personnel de la Division du développement professionnel et du soutien à la pratique se sont réunis. La rencontre a porté sur les points suivants :

- Transfert des connaissances et outils
- Section des groupes d'intérêt des membres (SGIM)
- Autoapprentissage^{MC}
- Développement professionnel continu (DPC)
- Processus de vérification du Comité d'agrément de l'éducation médicale continue (CAÉMC)
- Plan d'apprentissage professionnel (PAP)
- Travaux de révision des normes de participation à Mainpro+^{MD} par le Groupe de travail sur les normes Mainpro+ et recommandation d'améliorations
- Modifications apportées à la Norme nationale pour le soutien des activités de DPC agréées
- Travaux du Comité national du développement professionnel continu (CNDPC)
- Certification des activités d'assurance et d'amélioration de la qualité des ordres des médecins

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec nous à bbouchard@cfpc.ca, flemire@cfpc.ca, ou avec Sarah Scott, Directrice de la gouvernance et de la planification stratégique, à sscott@cfpc.ca.

Brady Bouchard, MBBS, CCMF
Président et président du Conseil d'administration

Francine Lemire, MD CM, CCMF, FCMF, CAÉ, IAS.A
Directrice générale et chef de la direction