

## Rapport de synthèse aux membres de la réunion du Conseil d'administration du 16 septembre 2024

L'objectif de cette réunion du Conseil d'administration était de recommander la nomination d'un expert-comptable et d'établir les principaux indicateurs de performance pour guider les actions du chef de la direction ainsi que les priorités stratégiques à court terme afin d'orienter l'organisation.

### Initiatives axées sur les membres

Célébration de l'excellence : Le Conseil d'administration a approuvé les recommandations du Comité des prix et bourses. Les récipiendaires seront honorés lors du Forum en médecine familiale (FMF).

Collecte d'opinions :

- Le CMFC va lancer la prochaine enquête pour mesurer son indice de recommandation client (IRC) après le FMF 2024. La première avait permis, en 2022, de recueillir des données précieuses qui servent toujours de référence aujourd'hui.
- Les futurs billets *Mike au micro* du chef de la direction dans l'*Info express* aideront à évaluer l'intérêt des membres pour certains sujets et services.

Soutien aux diplômés internationaux en médecine (DIM) : Le CMFC poursuit ses efforts de collaboration pour ouvrir de nouvelles voies d'accès à la pratique à un plus grand nombre de professionnels formés à l'étranger.

Le Conseil d'administration a également tenu des discussions à huis clos sur un problème d'ordre juridique lié aux catégories de membres du CMFC et a établi un plan pour communiquer avec les membres.

### Priorités stratégiques à court terme

Le Conseil d'administration a approuvé des priorités à court terme afin de définir l'orientation du CMFC pour les deux à trois prochaines années, pendant que l'organisation continue de se stabiliser après une année de changements.

#### 1. Se concentrer sur les principes de base de l'organisation, en particulier la génération de revenus et la limitation des coûts

- Donner la priorité aux programmes qui génèrent des revenus et disposent de soutiens organisationnels adéquats
- Chercher de nouvelles façons de générer des revenus, dans la mesure du possible
- Explorer des façons de réduire les dépenses et d'accroître l'efficacité au sein de l'organisation
- Identifier et renforcer les pratiques exemplaires en matière de structure et de soutien opérationnels au sein de notre organisation
- Étudier des possibilités d'augmenter le bassin de membres du CMFC
- Améliorer la structure de l'adhésion de manière à offrir plus d'options et d'avantages aux membres

## **2. Évaluer et renforcer les activités non génératrices de revenus, mais qui offrent de la valeur aux membres et que l'on sait importantes à leurs yeux**

- Soutenir et/ou améliorer les activités qui ont de la valeur aux membres, mais qui ne génèrent pas directement des revenus
- Renforcer les relations avec les sections provinciales afin de rehausser la valeur offerte aux membres
- Identifier et renforcer les principales fonctions de plaidoyer, en collaboration avec des partenaires au besoin (les domaines d'intérêt actuels\* sont susceptibles d'évoluer)
- Collaborer sur des initiatives qui améliorent la capacité de l'effectif en santé
- Réévaluer les activités qui n'ont pas d'indicateurs de valeur clairs
- Continuer de redistribuer des ressources aux principaux domaines qui ont de la valeur pour les membres

## **3. Envisager la gouvernance dans une perspective d'amélioration continue**

- Élaborer un plan durable pour la croissance et la maturation continues de la gouvernance
- Éclairer les processus de consultation prévus pour les activités telles que l'élaboration d'un plan stratégique à long terme de 5 à 10 ans

## **4. Soutenir et favoriser la culture organisationnelle désirée**

- Prendre en compte et intégrer systématiquement les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme pour veiller à ce que tous les membres se sentent à l'aise de s'impliquer
- Traiter les tendances environnementales, sociales et de gouvernance qui sont importantes pour les membres et qui correspondent à la raison d'être du CMFC

\*Les domaines de plaidoyer actuels du CMFC sont les suivants :

- Réduction de la paperasse
- Rémunération (rémunération équitable, exonération du remboursement des prêts)
- Reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger
- Santé autochtone
- Plus de soins en équipe
- Sujets liés à l'Ordonnance pour les soins primaires (Centre de médecine de famille)
- Soutien aux sections provinciales selon les besoins

Le prochain plan stratégique servira à orienter le CMFC à compter de l'automne 2027 au plus tard. Ce plan couvrira une période plus longue (5 à 10 ans) et comportera une série de consultations rigoureuses avec les membres et les autres parties concernées.

### **Nouvelle portée du projet d'examen exhaustif de la gouvernance**

Compte tenu des priorités approuvées (voir ci-dessus), l'examen de la gouvernance à grande échelle qui a débuté cette année va évoluer vers une démarche continue d'amélioration de la gouvernance du CMFC.

Comme nous l'avons mentionné en juillet dernier, la prochaine phase du projet consistera à former un comité en vue d'établir les priorités et de superviser un processus continu d'amélioration plutôt qu'un projet. Une fois créé, ce comité relèvera directement du Conseil d'administration. Le mandat et le processus seront communiqués aux membres dès qu'ils seront prêts.

## Principaux indicateurs de performance du chef de la direction

Le Conseil d'administration a approuvé les principaux indicateurs de performance, mesures quantifiables des progrès qui vont guider la performance du chef de la direction jusqu'à la fin du mois d'avril 2025. Le Conseil d'administration travaille actuellement avec Mike Allan en vue d'établir les principaux indicateurs de performance de la deuxième année.

### 1. Établissement de relations

Aura établi des relations avec le Conseil d'administration, l'équipe de direction, l'équipe consultative de direction, les dirigeantes et dirigeants des sections provinciales, les autres alliés du chef de la direction ainsi que d'autres parties prenantes/membres du personnel d'importance, et se sera bien intégré à l'organisation en faisant preuve de compétences de communication efficaces.

### 2. Planification stratégique

Aura réussi le lancement des priorités stratégiques sur deux ans à l'automne.

### 3. Stabilité financière

Aura défini, élaboré et mis en œuvre un plan en vue de s'assurer que les projets du plan directeur disposent des ressources financières requises pour aller de l'avant, en veillant à ce que les membres reçoivent un bon service et en assurant la stabilité financière à l'avenir.

### 4. Modernisation du Collège

Aura assuré un leadership pour l'examen exhaustif de la gouvernance, en optimisant les systèmes et processus auxiliaires pour soutenir la structure et répondre aux besoins des membres.

### 5. Défense des intérêts

Aura activement soutenu la présidence et les dirigeants du Conseil en tant que défenseurs clés des médecins de famille et de la profession de médecine de famille au Canada, en plaidant en faveur de changements de politiques qui profiteraient aux membres, en promouvant le rôle critique et fondamental de la discipline de la médecine de famille au sein du système de santé canadien et en améliorant la valeur perçue de l'adhésion au Collège grâce à une communication et à un engagement efficaces.

## Nomination d'un expert-comptable

Le Conseil d'administration a soutenu la recommandation du Comité des finances et de la vérification de poursuivre la relation avec Deloitte s.r.l. Cette nomination sera soumise à la considération des membres lors de l'Assemblée annuelle des membres (AAM) du 30 octobre 2024.

## La prochaine réunion du Conseil d'administration du CMFC aura lieu les 4 et 5 novembre 2024.

Le chef de la direction et le Conseil d'administration s'engagent à favoriser une culture ouverte et à être à l'écoute des avis critiques. Il s'agit d'un enjeu important qui nécessite de l'attention et de l'investissement, et votre rétroaction est la bienvenue. Quels autres sujets aimerez-vous voir traités dans ce rapport ? [Faites-nous-le savoir.](#)