

DATE :  
le 18 août 2022

ENDROIT:  
OTTAWA, ON

PRINCIPAUX :  
Dr. Lisa Calder, MD, MSc, FRCPC, directrice générale, ACPM;  
Dr Michael T. Cohen, MD, président, ACPM

SUJET :  
Assemblée annuelle et conférence 2022 de l'Association canadienne de protection – Regard vers l'avenir.

00:00:03

Dre Lisa Calder: (Début de l'interprétation): Merci, Mike. J'aimerais commencer par une réflexion. À l'heure actuelle, les services de santé au Canada se transforment sous nos yeux. Dans ce pays, bien des Canadiens ont l'habitude d'avoir accès à un omnipraticien, à des services d'urgence, à des spécialistes, or tout ceci change en raison de plusieurs facteurs, notamment la crise des ressources humaines en santé et l'impact des soins virtuels dont nous discuterons lors de la séance d'information de cet après-midi. Je me réjouis d'écouter ce que nos experts et nos membres ont à dire à ce sujet.

00:00:46

Un autre développement important concerne notre responsabilité, en tant que médecins, à prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'équité, la diversité, et l'inclusion en santé. Et c'est pour cela que je suis très fière de vous présenter une des mesures les plus importantes prises par l'ACPM au service de l'équité, de la diversité et de l'inclusion : la stratégie que vous trouverez sur notre site web. Je vous invite à consulter vos courriels, car vous devriez avoir reçu un lien vers cette stratégie aujourd'hui. Nous reconnaissons que nous avons beaucoup de travail à faire. Nous cherchons activement à changer notre culture professionnelle pour favoriser l'apprentissage et un esprit d'ouverture.

00:01:32

Notre vision de l'EDI maintient que nous sommes un organisme où les membres et les employés peuvent manifester leur personnalité. Ils sont appréciés pour leurs points de vue et leurs expériences. Un organisme qui fournit un soutien juste et équitable à ses membres tout en les aidant à prodiguer des soins de santé sécuritaires. Nous savons qu'il est toujours possible de commettre des erreurs et des faux pas, mais nous nous engageons à les reconnaître, à nous en excuser et à faire mieux. (Fin de l'interprétation)

00:02:04

(En cours) quand cela se produira, nous n'hésiterons pas à le reconnaître, à nous excuser et à tâcher de nous améliorer.

00:02:15

(Début de l'interprétation): Notre stratégie porte sur cinq éléments essentiels : les membres, la gouvernance, le personnel, l'éducation et la sensibilisation. Nous nous concentrons avant tout sur nos membres, la gouvernance et le personnel. Guidés par cette stratégie, nous nous engageons à prendre des mesures pour mieux comprendre les expériences de nos membres en matière d'EDI et à améliorer notre modèle de prestation de services pour les soutenir. Le pilier des membres de notre stratégie comporte trois objectifs à réaliser au cours des trois prochaines années.

00:2:48

Le premier objectif consiste à offrir aux membres des services sûrs et inclusifs, notamment des services plus sensibles à la culture et axés sur un soutien juste et équitable. Le deuxième objectif a pour but d'aider les membres à résoudre leurs problèmes médico-légaux au moyen d'approches alternatives, notamment une résolution de conflits moins conflictuelle en situation de discrimination. Le troisième objectif consiste à accroître la représentativité dans notre modèle de prestation de services.

00:3:21

Pour réaliser nos objectifs en matière d'EDI, nous nous efforcerons d'écouter, d'apprendre et de mobiliser nos membres et nos partenaires en vue de déterminer comment mieux soutenir les groupes marginalisés et sous-représentés. Nous continuons à forger des partenariats avec des organisations d'EDI pour comprendre comment inclure des approches de lutte contre le racisme à l'encontre des personnes noires et des approches antiracistes dans notre modèle de prestation de services. Nous continuons à chercher des moyens de favoriser la vérité, la guérison et la réconciliation pour les membres et les parties prenantes autochtones.

00:03:57

Comme Mike l'évoquait, l'EDI est essentielle à la bonne gouvernance. Notre stratégie, approuvée par le Conseil, définit trois objectifs de gouvernance pour se doter d'un environnement équitable et inclusif. Voici ces objectifs : parfaire le processus de mise en candidature des membres au Conseil pour favoriser la diversité et la représentativité. Cela suppose de travailler avec des leaders en EDI pour que les possibilités de gouvernance soient plus visibles et accessibles aux candidates et candidats. Nous renforcerons les structures de gouvernance pour soutenir les initiatives d'EDI. Cela comprend un examen continu de la taille et de la composition du Conseil. Le troisième objectif consiste à faire avancer des pratiques de gouvernance inclusives grâce à l'apprentissage et à la formation continue.

00:04:41

Je vous encourage à prendre connaissance de notre stratégie d'EDI qui fournit plus d'information sur nos objectifs. Notre stratégie repose sur l'action et je me réjouis de vous en donner des mises à jour régulières. Je m'engage également à consulter chacun et chacune

d'entre vous pour mieux comprendre comment créer une ACPM plus inclusive. (Fin de l'interprétation)

00:05:02

(En cours) Je m'engage aussi à vous intégrer à cette démarche et de vous consulter pour parvenir à mieux comprendre comment bâtir une organisation plus inclusive.

00:05:13

(Début de l'interprétation): En se tournant vers l'avenir, il ne fait aucun doute que le futur est incertain et évolue rapidement, surtout dans le contexte de la pandémie. Mais en regardant les participants présents dans cette salle et en ligne, je pense à toutes les conversations inspirantes que j'ai eues au cours des derniers mois avec les membres et cela me donne espoir. C'est l'occasion pour l'ACPM de mieux vous soutenir, vous, nos membres, et de trouver des moyens de répondre à vos besoins, de plaider pour des changements systémiques tout en continuant à vous fournir nos services. Nous élaborons le prochain plan stratégique à cette fin précise.

00:06:01

Il s'agira d'une vision ciblée et pratique qui nous permettra de continuer à vous servir tout en modernisant l'Association. Je me réjouis de vous présenter ce nouveau plan vers la fin de l'année. (Fin de l'interprétation)

00:06:14

(En cours) J'aurai le plaisir de vous présenter le nouveau plan à la fin de l'année. On vous tient au courant!.

00:06:22

(Début de l'interprétation): Et, comme vous êtes nombreux à le savoir, c'est la dernière assemblée annuelle du Dr Michael Cohen comme président de l'ACPM. J'aimerais profiter de l'occasion pour le remercier pour ses conseils et son leadership. Nous avons vécu toute une aventure depuis deux ans, n'est-ce pas Mike ? Vous avez beaucoup aidé l'ACPM à être là pour ses membres, son personnel, et vous nous avez aidés à comprendre les besoins changeants des membres, qu'ils soient liés à la COVID, à l'aide médicale à mourir ou à la crise des ressources humaines en santé. Vous avez également soutenu la nouvelle structure organisationnelle qui nous permet de favoriser le bien-être des médecins, d'exploiter nos données et de renforcer la sécurité des patients.

00:07:08

Sous votre direction, nous avons développé une vision de l'EDI et nous avons commencé à prendre des mesures pour améliorer notre culture tout en renforçant la prestation de services justes et équitables pour nos membres. Sous votre direction, nous avons également fait des progrès importants dans la modernisation de notre gouvernance. Merci, ce fut un réel plaisir de travailler avec vous et merci de continuer à renforcer le rôle de l'ACPM en tant que composante

essentielle du système de santé. Et merci de nous aider à devenir un organisme plus moderne et plus souple. Je vous laisse la parole.

(Applaudissements)

00:07:53

Dr Michael T. Cohen: Merci. Merci à vous, Lisa. Ce fut un privilège de travailler avec vous, votre équipe de gestionnaires professionnels, dévoués et compétents. Ce fut également un honneur de présider le Conseil de l'ACPM et de collaborer avec mes collègues du Conseil pour orienter les travaux de l'Association. Bien que ce moment soit doux-amer, je suis ravi de passer le témoin à mon collègue de confiance, le Dr Jean-Hugues Brossard, qui est un médecin talentueux et un leader très compétent. Pour ceux d'entre vous qui ne le connaissent pas, Jean-Hugues est un endocrinologue québécois bilingue qui possède une longue expérience en matière d'éducation et de gouvernance. Associé directeur de la Clinique d'endocrinologie de Montréal, Jean-Hugues enseigne et exerce l'endocrinologie en tant que professeur agrégé de médecine clinique au Centre hospitalier de l'Université de Montréal depuis 1994.

00:08:46

Il a également occupé le poste de chef du service d'endocrinologie jusqu'en 2015. Jean-Hugues est l'ancien président de la Fédération des médecins résidents du Québec et de l'Association des médecins endocrinologues du Québec. Il possède une connaissance approfondie et étendue de l'ACPM et je n'ai aucun doute que sa solide expérience en matière de leadership, de gouvernance et au sein du système de santé permettra à l'ACPM de réaliser ses ambitions dans les années à venir. Veuillez vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue à Jean-Hugues !

(Fin de l'interprétation)

(Applaudissements)