



# PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026



# Indigenous Affirmation

*Ni manàdjyànànig Màmìwininì Anishinàbeg, ogog kà nàgadawàbandadjig iyo aki eko weshkad. Ako nongom ega wikàd kì mìgiwewàdj.*

*Ni manàdjyànànig kakina Anishinàbeg ondaje kaye ogog kakina eniyagizidjig enigokamigàg Kanadàng eji ondàpinangig endàwàdjìn Odàwàng.*

*Ninìsidawinawànànig kenawendamòdjig kije kikenindamàwin; weshkinìgidjig kaye kejeyàdizidjig.*

*Nigijeweninmànànig ogog kà nìgànì sòngideyedjig; weshkad, nongom; kaye àyànikàdj.*

Nous rendons hommage au peuple algonquin, gardien traditionnel de cette terre. Nous reconnaissons le lien sacré de longue date l'unissant à ce territoire qui demeure non cédé.

Nous rendons également hommage à tous les peuples autochtones qui habitent Ottawa, qu'ils soient de la région ou d'ailleurs au Canada.

Nous reconnaissons les gardiens des savoirs traditionnels, jeunes et âgés.

Nous honorons aussi leurs courageux dirigeants d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

We pay respect to the Algonquin people, who are the traditional guardians of this land. We acknowledge their longstanding relationship with this territory, which remains unceded.

We pay respect to all Indigenous people in this region, from all nations across Canada, who call Ottawa home.

We acknowledge the traditional knowledge keepers, both young and old.

And we honour their courageous leaders: past, present, and future.

## **Table des matières**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Mot de la directrice       | 4  |
| Vision, mission et valeurs | 5  |
| Les 4 piliers              | 6  |
| Nos personnes              | 8  |
| Éducation                  | 11 |
| Recherche et innovation    | 14 |
| Responsabilisation sociale | 16 |

# Faire avancer la médecine familiale – *Mener le changement que nous voulons voir se produire dans le monde*

Notre plan stratégique pour 2021-2026 est un plan d'action et une réponse solides à la dynamique changeante de la médecine familiale et de notre société dans son ensemble. En tant que leaders de la médecine familiale, nous nous engageons à respecter les quatre piliers de notre plan stratégique qui, ensemble, soutiendront le Département dans la poursuite de sa mission pour les années à venir :

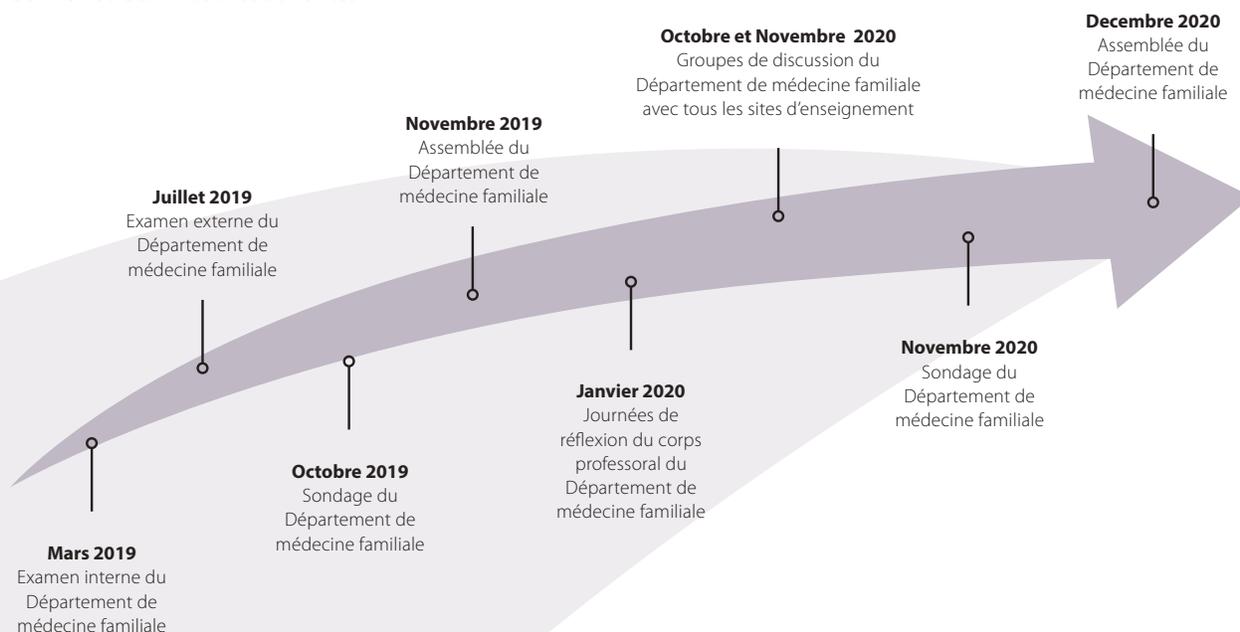
- **Promouvoir la valeur de la médecine familiale en tant que discipline** en soutenant nos apprenants, nos professeurs et notre personnel
- **Assurer l'excellence en éducation** en soutenant la collaboration interdépartementale et en exploitant les outils de l'ère numérique
- **Favoriser la recherche et l'innovation** en renforçant les capacités de recherche et en créant un environnement d'apprentissage bilingue et multidisciplinaire

- **Exercer un mandat de responsabilité sociale**, en misant sur l'amélioration de l'équité et de l'accès à la santé dans notre communauté et au-delà

L'orientation stratégique du Département de médecine familiale repose sur les piliers du plan stratégique Transformation 2030 de l'Université d'Ottawa et le plan stratégique de la Faculté de médecine, dont la mission générale est d'assumer un rôle de *Chef de file en innovation pour un monde en santé*. En tant que leaders de la médecine familiale, nous voulons profiter des investissements en infrastructure et en innovation au niveau de l'Université, qui soutiendront nos objectifs stratégiques pour les cinq prochaines années. Nous aspirons à unir nos voix pour faire avancer l'éducation médicale, la pratique médicale et les services de santé fondés sur des données scientifiques par la recherche, l'érudition et l'enseignement en médecine familiale. Grâce à un solide fondement de responsabilité sociale, à un leadership engagé et aux efforts déployés pour établir des relations à l'échelle locale et mondiale, nous collaborerons avec les différentes communautés à bâtir un avenir plus sain et durable pour tous.

## Méthodes – Un regard sur le passé pour aller de l'avant

Le Département de médecine familiale est engagé dans un processus consultatif approfondi depuis le printemps 2019. Nous avons examiné nos réalisations passées et collaboré avec les membres de notre communauté pour déterminer où nous devons concentrer nos efforts afin de parvenir à un avenir plus sain pour tous. Ces consultations communautaires ont donné lieu aux initiatives suivantes :



# RLISS de Champlain

## Aperçu de la sous-région Champlain Est



### 201 975 résidents (15,7 % de Champlain)

#### Champlain Est (CE)

|             |  |
|-------------|--|
| <b>9 %</b>  | ..... S'identifient comme autochtones .....                      |
| <b>42 %</b> | ..... Parlent le français comme langue maternelle .....          |
| <b>2 %</b>  | ..... Langue maternelle autre que le français ou l'anglais ..... |
| <b>20 %</b> | ..... 65 ans et plus .....                                       |
| <b>22 %</b> | ..... 19 ans et moins .....                                      |

#### Champlain (CH)

|             |
|-------------|
| <b>3 %</b>  |
| <b>19 %</b> |
| <b>14 %</b> |
| <b>17 %</b> |
| <b>23 %</b> |



### Comportements sains

#### Champlain Est (CE)

|             |  |
|-------------|--|
| <b>74 %</b> | ..... Non-fumeurs .....  |
| <b>34 %</b> | ..... 5 fruits et légumes ou plus .....  |
| <b>73 %</b> | ..... Respectent les directives de consommation d'alcool à faible risque ..... |
| <b>54 %</b> | ..... Actifs pendant le temps de loisir .....                                  |
| <b>81 %</b> | ..... Allaitement maternel .....   |

#### Champlain (CH)

|             |
|-------------|
| <b>81 %</b> |
| <b>37 %</b> |
| <b>71 %</b> |
| <b>60 %</b> |
| <b>90 %</b> |

# Mot de la directrice



En tant que directrice du Département de médecine familiale, je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration de notre plan stratégique quinquennal. Ce travail a commencé en mars 2019 par un examen interne, suivi de plusieurs séances de collecte d'informations et visites à nos différents sites, et s'est terminé par la formation de groupes de travail lors de l'Assemblée générale annuelle et par un sondage à la fin de 2020. Un message commun a émergé tout au long des séances de consultation : « **nous ne nous mesurons que par la valeur de nos personnes** ».

Les deux dernières années ont été marquées par des changements et de nouveaux défis dus à la pandémie mondiale. Je pense que le travail de fond qui a été effectué pour préparer ce plan stratégique nous a déjà fourni le cadre qui nous permettra de persévérer dans les années à venir.

Ce document présente les quatre principaux piliers qui constituent notre feuille de route et qui guideront les actions et définiront l'orientation du Département. Notre plan s'harmonise stratégiquement avec le plan Transformation 2030 de l'Université et le plan stratégique quinquennal de la Faculté de médecine. Nous continuerons à soutenir les personnes qui font de ce Département un endroit où il fait bon travailler et à soutenir notre communauté, et je parle bien sûr ici de **VOUS!**

Ce document nous permettra de parler d'une seule voix, de faire progresser l'éducation médicale fondée sur des données probantes, de soutenir la recherche novatrice et les bourses d'études, et de préparer nos résidents à un avenir des plus prometteur en médecine familiale.

Vous êtes donc tous cordialement invités à lire ce plan stratégique et à vous lancer avec nous dans cette aventure quinquennale.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Clare'.

**Dre Clare Liddy**, directrice  
Département de médecine familiale

# Vision, mission et valeurs

## **Vision**

En tant que chefs de file en médecine familiale, nous offrons une excellente formation, menons des recherches novatrices et œuvrons sans relâche à promouvoir les soins primaires de haute qualité dans les deux langues officielles.

## **Mission**

Par notre passion et notre engagement, nous faisons progresser la discipline de la médecine familiale et préparons les apprenants à exceller comme médecins de famille. Nous :

- assurons une formation médicale centrée sur l'apprenant, servons de modèle pour la prestation de soins de qualité axés sur le patient et répondons aux besoins des communautés;
- promovons la prestation d'une éducation médicale, d'une pratique médicale et de services de santé fondés sur des données probantes par la recherche, l'érudition et l'enseignement; et
- défendons, au niveau local, national et international, par le biais d'organisations universitaires, professionnelles et gouvernementales, des soins complets et accessibles aux patients.

## **Valeurs**

Compassion, diversité, durabilité, inclusion, intégrité, professionnalisme, respect, responsabilité sociale, viabilité, transparence mieux-être

## Les 4 piliers

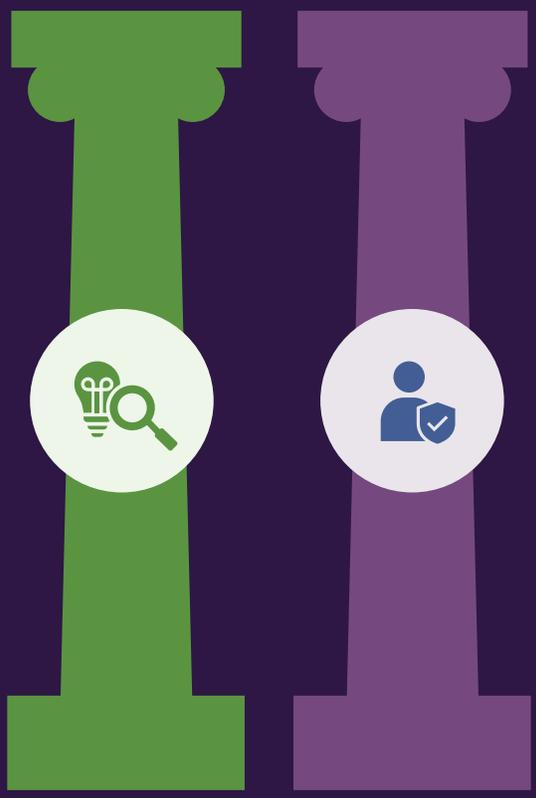
### PILIER 1 Nos personnes

Les apprenants, les membres du corps professoral et du personnel, ainsi que les patients qu'ils servent constituent le fondement de notre Département. Nous nous engageons à fournir le soutien, les outils et les ressources nécessaires pour promouvoir le mieux-être des professeurs, du personnel et des apprenants. Nous favoriserons une culture d'inclusion, de croissance et de professionnalisme, tout en assurant le maintien d'un équilibre entre le travail et la vie privée.

### PILIER 2 Éducation

Le Département s'engage à soutenir les apprenants dans l'acquisition des compétences nécessaires pour fournir aux Canadiens des soins primaires complets. Nous continuerons à offrir un enseignement fondé sur des données probantes et adapté au paysage changeant de la société que nous servons. Nous continuerons à adapter nos méthodes en tenant compte des sensibilités culturelles et de l'évolution des technologies.





## PILIER 3

### Recherche et innovation

La recherche et l'innovation sont au cœur de la mission du Département. Nous continuons à développer une expertise en recherche, à trouver de nouvelles sources de financement, à maximiser notre infrastructure existante et à développer des partenariats pour faire progresser la recherche en soins primaires pour tous les Canadiens.

## PILIER 4

### Responsabilisation sociale

Les initiatives du Département favoriseront un environnement de responsabilité sociale en mettant l'accent sur l'amélioration de l'équité en matière de santé dans notre propre communauté et au-delà. En collaboration avec des partenaires communautaires, nous élaborerons des stratégies visant à améliorer l'accès aux soins de santé communautaires et à aider les patients orphelins à recevoir des soins primaires.

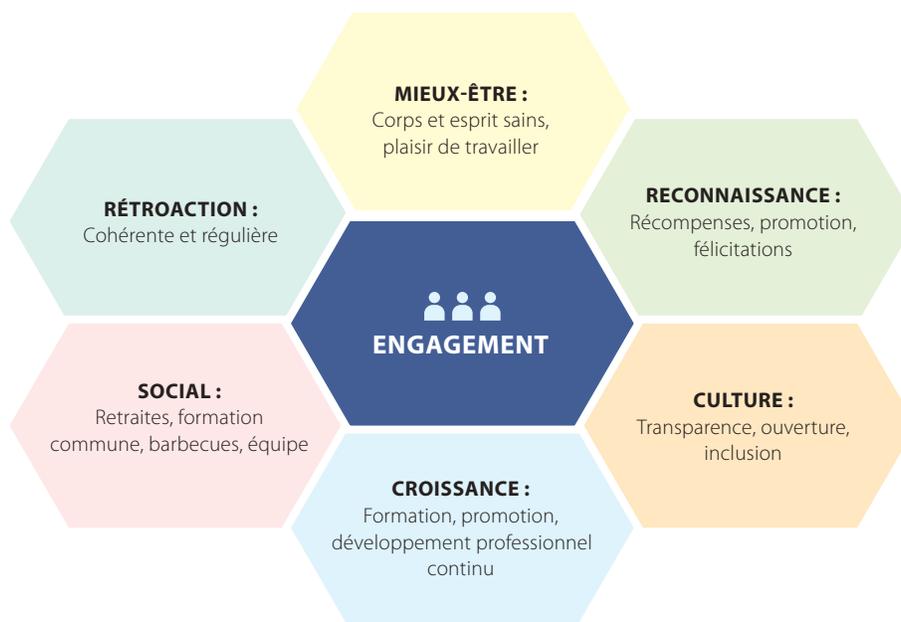


# Promouvoir la valeur de la médecine familiale en tant que discipline

Les apprenants, les membres du corps professoral et du personnel, ainsi que les patients qu'ils servent constituent le fondement de notre département. Afin d'offrir le meilleur programme de médecine familiale qui soit, nous nous engageons à fournir le soutien, les outils et les ressources nécessaires pour promouvoir le mieux-être des professeurs, du personnel et des apprenants. Nous voulons offrir à « **nos personnes** » tout ce dont elles ont besoin pour assurer une culture sociale saine d'inclusion, de croissance et de professionnalisme. L'accent est mis sur la création d'un environnement de travail sain et d'un équilibre entre le travail et la vie privée pour prévenir l'épuisement professionnel. Nous nous engageons à promouvoir une approche fondée sur le travail d'équipe, à améliorer la collaboration dans l'ensemble du Département et à mettre l'accent sur la valorisation et la reconnaissance des contributions de toutes « **nos personnes** ». Nous voulons une équipe engagée qui a hâte de se lever chaque jour, de donner le meilleur d'elle-même et de travailler pour le Département.

### OBJECTIFS

- Favoriser le mieux-être de « **nos personnes** »
- Reconnaître les réalisations dans l'ensemble du département
- Favoriser une culture transparente, ouverte et inclusive
- Encourager l'épanouissement personnel et professionnel
- Offrir des possibilités de socialisation
- Encourager la rétroaction



## Reconnaître les réalisations dans l'ensemble du département

Reconnaître les contributions individuelles est une manière importante de soutenir l'excellence et de créer un sentiment de communauté parmi « **nos personnes** ». Une telle reconnaissance aide les gens à sentir qu'ils font une différence et favorise un sentiment d'appartenance. La motivation des individus à travailler avec ardeur et à voir le Département réussir augmente lorsqu'ils savent que leurs contributions sont non seulement vues, mais aussi appréciées et reconnues.

Le Département élabore un programme de reconnaissance amélioré afin de s'assurer que l'excellence est reconnue en collaboration avec les programmes de prix existants de la Faculté de médecine. Le programme permettra d'offrir de nouveaux prix, dont l'attribution sera supervisée par un comité des prix, afin de souligner le travail de « **nos personnes** » en matière d'éducation. Le Département s'efforcera d'assurer un engagement et une reconnaissance continus tout au long de l'année, de manière formelle et informelle, depuis le « Bon travail! » lors d'une réunion jusqu'aux cérémonies officielles de remise de prix.

## Favoriser une culture transparente, ouverte et inclusive

Nous nous efforçons de mettre en place une culture de transparence, d'inclusion et de responsabilité qui permet aux personnes de tous les horizons de se sentir les bienvenues. Le fait de savoir que le Département est ouvert au changement et que chacun y est accepté constitue une force et favorise le développement de nouvelles idées.

C'est grâce à notre diversité que nous pourrions nous épanouir et faire ressortir le meilleur de chacun. Nous donnerons à « **nos personnes** » les moyens de prendre en charge leurs responsabilités, leur vie et leur travail. L'autonomisation et la responsabilisation permettent à « **nos personnes** » d'avoir le contrôle, et ce contrôle est synonyme d'adhésion, d'inclusion et de sens de la communauté. Nous nous engagerons dans des pratiques de recrutement diversifiées afin de garantir que l'équipe du DMF soit une fidèle représentation de notre grand pays.

## Favoriser le mieux-être de « nos personnes »

Dans les années à venir, nous voulons favoriser un environnement dans lequel « **nos personnes** » pourront s'épanouir et être la meilleure version d'eux-mêmes. Pour cela, il faut adopter une approche holistique, c'est-à-dire avoir conscience de ses aspects mental, physique et spirituel, et maintenir l'équilibre entre les trois. Il faut donc prendre en charge sa santé et son bonheur. Pour réussir, « **nos personnes** » doivent avoir une bonne conscience de soi, comprendre ce qui provoque des changements dans leur comportement, et savoir comment les gérer.

À cette fin, nous fournirons à « **nos personnes** » les outils dont ils ont besoin pour assurer un équilibre holistique. Nous augmenterons, par exemple, la visibilité des services du programme de mieux-être offerts par l'Université en faisant de la promotion dans les aires communes et par courriel. Nous offrirons une formation à « **nos personnes** » sur la façon d'atteindre un équilibre holistique et de soutenir l'holisme parmi les amis, la famille et les collègues de travail. Les séances viseront un large éventail de besoins individuels, et aideront les personnes qui le veulent à atteindre l'équilibre, et celles qui l'ont déjà atteint à le maintenir ou à l'améliorer.

« Le mieux-être est un état de mieux-être physique, mental et social complet et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

- Organisation mondiale de la santé

## Encourager l'épanouissement personnel et professionnel

L'épanouissement est un élément essentiel d'un environnement de travail sain et équilibré. C'est aussi un investissement judicieux à long terme. Permettre à « **nos personnes** » de développer de nouvelles compétences et d'adopter des rôles nouveaux et plus avancés au fil du temps favorise l'engagement envers le Département, la rétention des employés et le rendement de notre équipe. C'est pourquoi nous offrirons régulièrement à « **nos personnes** » des possibilités de s'épanouir sur le plan professionnel et personnel.

Nous continuerons d'offrir des séances de perfectionnement innovantes pour soutenir les personnes qui assument des fonctions essentielles au sein de notre Département, notamment les enseignants, les chercheurs, les dirigeants, les administrateurs et les médecins, et nous veillerons à ce qu'il y ait des possibilités de collaboration au sein et à l'extérieur du Département. Faisant partie d'une université fièrement bilingue, nous soutiendrons l'enseignement francophone et défendrons un environnement bilingue. Nous créerons davantage de postes de direction subalternes pour favoriser le développement de compétences essentielles parmi les nouveaux membres du corps professoral, et nous offrirons un programme de mentorat associant les nouveaux membres du corps professoral et les membres établis pour les guider dans leurs promotions, leur avancement professionnel et le développement de leur leadership. Dans la mesure du possible, nous ferons de la promotion interne et nous encouragerons « **nos personnes** » à rechercher les promotions, leur donnant ainsi l'occasion d'évoluer vers de nouveaux rôles adaptés à leurs talents émergents. Nous souhaitons faire en sorte que la moitié de tous les employés admissibles à une promotion présentent une demande.

## Offrir des possibilités de socialisation

Qu'il s'agisse d'un barbecue en juillet ou d'une queue de castor sur le canal Rideau en février, les activités sociales sont un moyen essentiel de favoriser l'inclusion, la collaboration, la communication, et le plaisir! Nous encouragerons « **nos personnes** » à créer de nouveaux cercles sociaux et à nourrir les cercles existants par le biais d'activités de formation et de perfectionnement professionnel, de formation continue et de possibilités de mentorat. Nous organiserons également plusieurs événements sociaux tout au long de l'année, sous la forme de retraites, de barbecues en plein air et, peut-être, d'une course de bateaux-dragons.

## Encourager la rétroaction

Chacun ayant besoin de sentir que son travail est valorisé, il est important d'offrir une rétroaction régulière. La rétroaction nous amènera à célébrer « **nos personnes** » lorsqu'ils réussissent, mais aussi à identifier les difficultés d'une personne et à trouver des moyens de l'aider. Le Département continuera de procéder à des évaluations annuelles, au cours desquelles « **nos personnes** » pourront discuter de leur rendement et fixer des objectifs pour l'année à venir. Toutefois, la rétroaction ne se limite pas à une rencontre annuelle. Elle doit être régulière et positive, qu'il s'agisse de félicitations officielles ou d'un simple « bon travail » à la fin d'une rencontre. Nous allons donc nous efforcer de créer une culture de la rétroaction, où les gens savent ce qu'ils font et se sentent à l'aise de demander des conseils lorsqu'ils en ressentent le besoin. Enfin, nous créerons de nouveaux prix pour reconnaître l'éventail des talents de « **nos personnes** », nous renouvellerons notre engagement à retenir les employés et nous financerons des activités de perfectionnement professionnel.



# Assurer l'excellence de l'éducation

Le Département s'engage à soutenir les apprenants dans l'acquisition des compétences nécessaires pour fournir aux Canadiens des soins primaires complets. Notre corps professoral doit offrir un enseignement fondé sur des données probantes et adapté au paysage changeant de la société que nous servons. Nous devons nous assurer que notre programme d'études couvre les sujets de la responsabilité sociale et aborde les sensibilités culturelles, afin que les apprenants fournissent des soins de manière éclairée et respectueuse envers tous les patients. De plus, comme la pandémie de COVID-19 nous l'a appris, nous devons pouvoir adapter la manière dont nous enseignons à nos apprenants, au même titre que ceux-ci doivent pouvoir adapter la manière dont ils fournissent leurs soins. Assurer une transition rapide et transparente entre l'apprentissage en personne et l'apprentissage en ligne est essentiel au succès de nos programmes d'études.

### OBJECTIFS

- Exploiter l'innovation numérique pour proposer des stratégies d'enseignement novatrices
- Développer des programmes d'études pour l'ère numérique
- Encourager la collaboration et établir un message commun
- Aborder les sujets et le contexte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans nos enseignements
- Faire évoluer notre programme d'études de sorte qu'il réponde aux besoins des populations que nous servons

## **Exploiter l'innovation numérique pour proposer des stratégies d'enseignement novatrices**

Nous continuerons à enrichir l'expérience des apprenants en tirant profit de possibilités technologiques innovantes. Par exemple, nous avons déjà commencé à explorer la ludification des programmes d'études afin de rendre certains sujets amusants et agréables pour nos nouveaux apprenants, et nous continuerons à développer ces stratégies sans nous éloigner des méthodes d'enseignement actuelles. Ces nouveaux outils viendront compléter les enseignements que nos apprenants reçoivent aujourd'hui, en utilisant des éléments psychosociaux engageants pour favoriser la rétention d'information et accroître leur base de connaissances.

## **Encourager la collaboration et établir un message commun**

L'amélioration de l'enseignement et de la diffusion du contenu requiert la communication d'un message commun à tous les apprenants dans les deux langues officielles. Pour assurer la cohérence du message, les enseignants doivent délivrer un ensemble commun d'enseignements. Le Département créera une bibliothèque virtuelle de ressources pédagogiques, comprenant des ressources de remédiation et de soutien aux apprenants. En centralisant les programmes d'études dans un système de gestion de l'apprentissage et en confiant la gestion des sujets à des experts en la matière, nous garantirons une pédagogie cohérente, actualisée et transparente. Nous favoriserons également la collaboration et l'apprentissage croisé entre les niveaux de premier cycle et postdoctoral, ainsi qu'entre les volets anglophone et francophone, afin de consolider un message commun en médecine familiale.

## **Développer des programmes d'études pour l'ère numérique**

Le rythme de l'éducation et du quotidien s'accélère. La population vieillissante exerce une pression croissante sur le système de santé, et les ressources manquent de plus en plus. Les futurs professionnels devront donc apprendre plus vite et travailler plus intelligemment, et non plus durement. Ces défis exigent un programme d'études moderne pour enseigner aux apprenants à servir leur population en utilisant les outils les plus récents. Le Département donnera par ailleurs la priorité aux possibilités d'apprentissage hybride avec des composantes en ligne et en personne. Nous nous tiendrons informés des outils et des stratégies les plus récents afin de nous assurer que les apprenants acquièrent les compétences nécessaires pour fournir des soins virtuels, et qu'ils puissent aider les patients moins familiers avec les solutions en ligne. Nous investirons dans un logiciel intégré de planification et d'évaluation pour améliorer les stages et les placements des résidents, tout en fournissant à nos éducateurs les plus récents outils technologiques pour offrir un programme d'études de pointe dans les deux langues officielles.

---

### **Aborder les sujets et le contexte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans nos enseignements**

L'année dernière, nous avons assisté à une prise de conscience mondiale sur les questions de racisme et d'autres formes de discrimination. En tant que garants de la prochaine génération de professionnels de la santé, nous devons encourager les apprenants à participer et à diriger ces changements indispensables vers une société plus juste et plus inclusive. Nous travaillerons avec des experts pour mettre à jour nos programmes d'études de sorte à aborder des sujets tels que le racisme, les préjugés inconscients et les sensibilités culturelles.

### **Faire évoluer notre programme d'études de sorte qu'il réponde aux besoins des populations que nous servons**

Avec le vieillissement de la génération des baby-boomers, les professionnels de la santé sont confrontés à de nouveaux défis dans la prestation de leurs soins. Il nous faudra innover pour répondre aux besoins de cette population, en améliorant notamment les soins à domicile afin de réduire le risque d'exposition aux agents pathogènes dans les cliniques et les hôpitaux, et en misant davantage sur les soins palliatifs pour leur offrir la meilleure qualité de fin de vie possible. Nous explorerons des stratégies visant à améliorer la prestation de soins à domicile pour les patients, en tirant parti de la technologie par le biais de rendez-vous virtuels et d'autres outils, tout en offrant plus de soutien pour les visites et les soins à domicile.



# Favoriser la recherche et l'innovation

Le soutien à la recherche est un élément central de la mission du Département. Nous développons une expertise en recherche, recherchons continuellement du financement, maximisons l'infrastructure existante et tirons profit de nos partenariats afin de faire avancer la recherche en soins primaires pour tous les Canadiens. Nos domaines prioritaires sont : 1) l'amélioration des systèmes de santé et de la prestation des soins de santé primaires, 2) l'éducation médicale et 3) la santé mondiale et la responsabilité sociale. Notre engagement envers la recherche est en phase avec le plan stratégique des IRSC (2021-2031), le plan stratégique de la Faculté de médecine et le plan stratégique de l'Université d'Ottawa.

### OBJECTIFS

- Renforcer la capacité de recherche en santé dans l'ensemble du département
- Promouvoir la médecine familiale en tant que discipline de recherche
- Soutenir le bilinguisme dans toutes nos activités de recherche
- Encourager l'apprentissage multidisciplinaire

# Stratégies pour atteindre les objectifs

---

## **Renforcer la capacité de recherche en santé dans l'ensemble du département**

Le Département compte de nombreux programmes de recherche impressionnants dans des domaines comme l'accès équitable aux soins, les soins aux populations vulnérables, les soins virtuels, l'analyse prédictive et les technologies éducatives, pour ne citer que ceux-ci. Au cours des prochaines années, nous comptons tirer parti de cette solide fondation pour continuer à acquérir les connaissances et à développer les outils nécessaires à l'exercice de la médecine familiale. Nous mettrons en place une unité de soutien à la recherche dotée d'une expertise en coordination de projets et en gestion des données pour les recherches non financées et les projets qui ne bénéficient pas encore de soutien opérationnel. Nous coordonnerons l'accès aux différents outils qui sont essentiels à la réalisation des grands projets de recherche, notamment aux outils de communication, de gestion des documents et d'hébergement des données. Nous soutiendrons également les activités d'érudition et de recherche communautaires axées sur les soins de santé primaires par le biais du Réseau d'amélioration en soins primaires d'Ottawa (RASPO).

## **Promouvoir la médecine familiale en tant que discipline de recherche**

La médecine familiale a longtemps été perçue à tort comme une discipline qui est moins axée sur la recherche que d'autres spécialités. Nous combattons cette perception erronée en encourageant les apprenants à s'intéresser à la recherche et en leur offrant de nombreuses possibilités de soutien dans ce domaine. Pour ce faire, nous tirerons parti du volet recherche du programme de mentorat du Département afin d'aider les nouvelles recrues à se joindre à des programmes de recherche établis. Nous encouragerons également la poursuite d'une carrière à long terme pour les apprenants intéressés à devenir chercheurs et cliniciens-chercheurs en offrant des programmes de soutien durables correspondant à ces cheminements de carrière (programme de clinicien érudit pour résidents R3, chaire de recherche junior, chaire de recherche de niveau I, de niveau II).

## **Soutenir le bilinguisme dans toutes nos activités de recherche**

Le bilinguisme est une composante importante de l'identité du Département et un moyen essentiel d'assurer la prestation de soins adaptés aux besoins de la population locale. La région d'Ottawa abrite une importante minorité francophone, et le fait d'encourager l'arrivée de nouveaux médecins francophones permet à ce groupe de recevoir des soins dans sa langue maternelle. Nous veillerons à ce que les deux langues officielles soient présentes dans toutes les activités du Département (ateliers, séances scientifiques, recrutement, mentorat, prix, etc.).

## **Encourager l'apprentissage multidisciplinaire**

Un bon praticien de la médecine familiale doit disposer d'un large éventail de compétences. C'est pourquoi nous accordons une grande importance aux études et à la collaboration interdisciplinaires chez les apprenants, ainsi qu'à l'acquisition de compétences et d'idées en dehors de leur domaine d'intérêt principal. En reconnaissance des rôles de collaboration joués par la médecine familiale et la santé publique dans l'avancement des soins communautaires, nous explorerons l'intégration de ces deux disciplines avec les conseils du [Practical Playbook](#), une ressource conçue pour aider les instances de santé publique et les établissements de soins primaires à travailler ensemble à l'amélioration de la santé de la population.

Nous encouragerons également les apprenants à rechercher des occasions de collaboration en dehors de leur discipline et à obtenir des diplômes interdisciplinaires avancés par le biais de partenariats avec d'autres départements, tels que l'École d'épidémiologie et de santé publique, le Département d'innovation en éducation médicale et le Centre de recherche sur les services éducatifs et communautaires. Nous élaborerons également des stratégies pour explorer davantage la recherche avec le Département par le biais d'une M.Sc. en médecine familiale, et nous encouragerons la collaboration internationale par le biais de partenariats avec d'autres établissements (p. ex., l'Université de Dundee, l'Université d'Édimbourg et l'Université de l'Alberta).



# Exercer un mandat de responsabilité sociale

La responsabilité sociale restera un principe directeur de notre environnement d'apprentissage, et un élément essentiel de la formation de nos futurs médecins et de l'amélioration des soins de santé pour notre population. C'est grâce aux différentes initiatives du Département que nous comptons favoriser un environnement de responsabilité sociale en misant sur l'amélioration de l'équité en matière de santé dans notre propre communauté et au-delà. En collaboration avec nos partenaires communautaires, nous élaborerons des stratégies visant à améliorer l'accès aux soins de santé communautaires et à aider les patients orphelins à recevoir des soins primaires.

L'approche mise en œuvre sera multidimensionnelle, réactive et engagée dans l'équité, la diversité et l'inclusion.

### GOALS

- Améliorer les soins offerts aux communautés autochtones
- Engager la Francophonie
- Accroître la sensibilisation aux communautés rurales, éloignées et mal desservies
- Aider les patients orphelins
- Lutter contre le racisme grâce au multiculturalisme
- Adopter une approche globale de la médecine familiale



# Stratégies pour atteindre les objectifs

## **Améliorer les soins offerts aux communautés autochtones**

Les communautés autochtones continuent à être défavorisées sur le plan de la santé et de l'accès aux soins. La Commission de vérité et réconciliation a publié un appel à l'action visant à corriger les inégalités dont souffrent les communautés autochtones du Canada. Parmi les 94 points de l'appel, sept concernent spécifiquement les soins de santé et ont guidé nos efforts pour améliorer les soins aux autochtones :

1. Reconnaître que la situation actuelle sur le plan de la santé des Autochtones au Canada est le résultat direct des politiques des précédents gouvernements canadiens, y compris en ce qui touche les pensionnats, et reconnaître et mettre en application les droits des Autochtones en matière de soins de santé tels qu'ils sont prévus par le droit international et le droit constitutionnel, de même que par les traités.
2. Établir des objectifs quantifiables pour cerner et combler les écarts dans les résultats en matière de santé entre les collectivités autochtones et les collectivités non autochtones, en plus de publier des rapports d'étape annuels et d'évaluer les tendances à long terme à cet égard.
3. Reconnaître les besoins distincts en matière de santé des Métis, des Inuits et des Autochtones hors réserve, respecter ces besoins et y répondre.
4. Fournir un financement à long terme pour les besoins des centres autochtones, nouveaux et de plus longue date, voués au traitement de problèmes de santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle, qui découlent de leur expérience dans les pensionnats, et veiller à accorder la priorité au financement de tels centres de traitement au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.
5. Reconnaître la valeur des pratiques de guérison autochtones et utiliser ces pratiques dans le traitement de patients autochtones, en collaboration avec les aînés et les guérisseurs autochtones, lorsque ces patients en font la demande.
6. Accroître le nombre de professionnels autochtones travaillant dans le domaine des soins de santé, veiller au maintien en poste des Autochtones qui fournissent des soins de santé dans les collectivités autochtones, et offrir une formation en matière de compétences culturelles à tous les professionnels de la santé.
7. Exiger que tous leurs étudiants suivent un cours portant sur les questions liées à la santé qui touchent les Autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones de même qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones.

Le Département s'efforcera d'atteindre chacun des objectifs ci-dessus en modifiant les programmes d'études (par exemple, par l'enseignement des différents besoins des communautés autochtones en matière de santé, de l'histoire de l'inégalité des soins de santé à laquelle ces groupes ont été confrontés, des pratiques et des ressources de guérison autochtones, et des compétences culturelles autochtones) et en renforçant la sensibilisation (par exemple, par l'augmentation du nombre d'étudiants autochtones par le biais de la sensibilisation communautaire). Dans les domaines où il n'a pas de contrôle direct, comme le financement des centres de santé autochtones, le Département utilisera ses ressources et ses partenariats pour réclamer de l'aide aux niveaux régional, provincial et national.

## **Engager la Francophonie**

Les communautés francophones de l'Ontario font face à leurs propres défis en matière d'accès aux soins, en particulier en ce qui a trait à l'obtention de services médicaux dans leur langue maternelle. Nous travaillerons avec le Bureau des affaires francophones pour faire avancer l'éducation médicale francophone en continuant à offrir des possibilités d'apprentissage, d'enseignement et de recherche en français. En ce sens, nous procéderons à un examen approfondi des besoins et des exigences uniques du volet francophone, nous rechercherons des fonds supplémentaires pour soutenir les différences dans la prestation du programme d'études et nous développerons le programme de 25 % au cours des cinq prochaines années.

## **Accroître la sensibilisation aux communautés rurales, éloignées et mal desservies**

En collaboration avec nos partenaires communautaires actuels, nous nous efforcerons d'améliorer l'accès aux soins primaires des communautés rurales, éloignées et mal desservies. Nous plaiderons pour la création d'un pôle d'excellence rurale qui permettra d'identifier les défis auxquels sont confrontées les communautés rurales et éloignées, et de trouver la meilleure façon de les relever. Nous établirons les circonstances uniques de la médecine communautaire et rurale, examinerons le modèle de viabilité économique des cliniques éloignées et étudierons comment tirer parti de la technologie pour améliorer l'accès aux régions mal desservies.

## **Aider les patients orphelins**

Environ 7 % des adultes en Ontario n'ont pas de médecin de première ligne attiré. Ces personnes, appelées « patients orphelins », sont confrontées à un certain nombre de difficultés pour bénéficier du système de santé. En tant que premier point de contact et passerelle vers la plupart des services spécialisés, les médecins de première ligne jouent un rôle essentiel en veillant à ce que les patients obtiennent les soins dont ils ont besoin. Ils sont également les fournisseurs de soins que les patients connaissent depuis le plus longtemps, et ceux en qui ils ont le plus confiance. Tous ces facteurs font que les patients orphelins sont désavantagés à plusieurs égards.

Pour rectifier le problème dans notre région et ailleurs, le Département s'engagera à explorer des moyens de rejoindre les patients orphelins et d'améliorer leur accès aux soins. Nous procéderons, notamment, à une enquête sur les services au Canada qui tentent de rejoindre les patients orphelins et à la recherche de stratégies pour modifier les applications actuelles (comme le Service de consultation électronique Champlain BASE™) afin de soutenir ce groupe mal desservi.

## **Adopter une approche globale de la médecine familiale**

Le Département continuera à développer son empreinte mondiale en amenant des médecins de famille compétents à s'établir dans les communautés qui en ont besoin. Nous continuerons de travailler en étroite collaboration avec nos partenaires qui cherchent à promouvoir l'équité des soins pour les groupes mal desservis au Canada et ailleurs (notamment, Santé publique Ottawa, la Croix-Rouge canadienne et le Centre Besrou, qui travaille à améliorer les résultats de santé dans les pays en développement en améliorant l'accès à des soins primaires de haute qualité). Nous comptons tirer parti de nos partenariats actuels avec les hôpitaux de la région de Champlain (notamment, L'HO, Bruyère, Montfort, Winchester, Pembroke, Hawkesbury, Arnprior et Cornwall) pour faire avancer les soins primaires au profit de tous les patients.

## **Lutter contre le racisme grâce au multiculturalisme**

Le Département prendra l'initiative de s'attaquer aux injustices raciales et de plaider pour un traitement égal de tous les individus. Nous défendrons cette initiative en élaborant un programme de lutte contre le racisme pour les résidents en médecine familiale. Ce processus comprendra un examen du programme actuel afin d'identifier les lacunes ou les domaines qui nécessitent une révision et une mise à jour des modules d'apprentissage pour refléter notre société plus diversifiée. Nous encouragerons également la diversité au sein de notre corps professoral et soutiendrons les programmes de perfectionnement du corps professoral pour les personnes issues des populations sous-représentées. Nous collaborerons également avec des groupes locaux pour sensibiliser les gens aux luttes auxquelles sont confrontées les communautés racisées et autochtones, et nous les aiderons à faire en sorte que leur voix soit entendue et que le changement soit mené par des actions concrètes.



[med.uOttawa.ca/family](http://med.uOttawa.ca/family)

 @UofODFM

 /uOttawaDMF.DFM