



Rapport annuel 2016-2017

Agence de promotion et de recrutement
de ProfessionsSantéOntario



Table des matières

Lettre du président et de la directrice générale	02
Mandat, vision, mission, valeurs	03
Programmes et services de l'agence	04
Faits marquants des activités de l'agence	08
Rendement de la planification de la main-d'oeuvre en santé	12
Rendement de l'agence	14
Rendement du conseil d'administration	16
Rendement sur le plan de la satisfaction	18
Analyse de l'exploitation	19
Directives du gouvernement	20
Analyse de la position financière 2016-2017	20
États financiers	21



Lettre du président et de la directrice générale

C'est avec plaisir que nous présentons le rapport annuel de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO). Le rapport de 2016-2017 fait état de l'engagement continu de l'agence à avancer la mise en oeuvre du plan d'action du ministère en matière de soins de santé *Priorité aux patients*.

Une description de nos programmes et services, les faits saillants des activités de l'agence, les résultats en matière de rendement et une analyse de l'exploitation (tous inclus dans le présent rapport) sont représentatifs de notre travail au cours de l'année écoulée.

Il convient également de souligner que les partenariats renforcés que nous avons formés avec les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) au cours de l'année écoulée contribuent à manifester la volonté des RLISS de mettre en oeuvre le plan d'action *Priorité aux patients*. Par rapport aux RLISS, l'agence implante une stratégie qui met l'accent sur les aspects clés du partage des connaissances, du soutien envers l'engagement des fournisseurs, des outils de planification et de l'analyse, en s'appuyant sur les liens établis à l'échelle locale pour recueillir des données sur la main-d'oeuvre médicale locale et fournir des solutions en matière de ressources humaines pour la santé. Ces partenariats renforcés contribuent à la réussite de l'agence et du système.

Nous vous invitons à lire notre rapport annuel afin de constater tout ce que nous faisons pour respecter notre engagement à améliorer l'accès aux soins dans toutes les régions de la province.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président,

Peter Wells, M.D., CCMF, FCFP, FRRMS

La directrice générale,

Roz Smith, M.Sc.S., CAE

Mandat, Vision, Mission, Valeurs



Mandat

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO ou l'agence) est l'organisme opérationnel de la stratégie gouvernementale en matière de ressources humaines dans le secteur de la santé. Elle fournit du soutien dans le domaine du recrutement, du maintien en poste, de la transition et de la répartition des professionnels de soins de santé en Ontario.



Vision

Donner corps aux ressources humaines en santé.



Mission

Nous inspirons, élaborons et mettons en oeuvre des solutions en matière de ressources humaines en santé.



Valeurs

L'APR PSO a adopté, à titre de guide, des valeurs pour la prestation de tous ses programmes et services :

- **Priorité à la clientèle**
- **Résultats de grande qualité**
- **Optimisation des ressources**

Programmes et services de l'agence



Centre d'accès pour les professionnels de la santé formés à l'étranger

Le Centre d'accès pour les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) fournit à ces professionnels des programmes et des services conçus pour les aider à s'intégrer au système de santé de l'Ontario, surtout afin de les aider à recevoir une formation, à devenir titulaires de permis et à trouver un emploi dans leur profession ou une autre carrière. Les mesures de soutien incluent une variété d'ateliers, de séances d'information, de services consultatifs et de ressources en ligne offerts dans le cadre de la gestion de cas axée sur le client.



Programme de remboursement des frais de stage clinique

Le Programme de remboursement des frais de stage clinique paie, pendant les deux dernières années de leur programme, les frais de déplacement et d'hébergement des étudiants en médecine admissibles (stagiaires) qui sont acceptés pour une rotation clinique. Le programme contribue à améliorer la répartition des médecins dans toutes les régions de l'Ontario tout en exposant les étudiants en médecine de premier cycle à d'autres pratiques.



EmploisPSO

Il s'agit d'une liste d'emplois en ligne qui permet de faire le lien entre les candidats et les organismes de soins de santé, collectivités et employeurs qui ont des débouchés pour des médecins, infirmières ou infirmiers et professionnels de la santé connexes. Le personnel d'EmploisPSO travaille avec des employeurs et des recruteurs communautaires de toute la province pour les aider à publier leurs annonces.



Programmes de suppléance

Programme de suppléance dans les services des urgences

Le Programme de suppléance dans les services des urgences (PSSU) aide les hôpitaux à éviter la fermeture d'un service des urgences en raison de l'indisponibilité de médecins. Le PSSU fournit des suppléants comme mesure provisoire de dernier recours aux hôpitaux désignés qui sont confrontés à des défis importants concernant les équipes des urgences. À tout moment, une vingtaine d'hôpitaux (ceux qui ont été évalués comme ayant le plus besoin d'aide à la dotation) peuvent solliciter le PSSU. En outre, plus des deux tiers des hôpitaux de l'Ontario ont reçu des conseils du PSSU concernant la dotation, le recrutement et le maintien en poste dans les services des urgences ainsi que le partage de pratiques exemplaires.

Ententes de suppléance pour les omnipraticiens

Ces ententes permettent d'assurer le remplacement des omnipraticiens dans les collectivités à besoins élevés du Nord de l'Ontario en attendant le recrutement d'autres omnipraticiens. Treize collectivités reçoivent, aux termes de ces ententes, des niveaux variables de soutien pour les postes vacants.

Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord

Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN) présentent deux volets dont l'objectif est de procurer aux patients un accès aux spécialistes dans les hôpitaux du Nord de l'Ontario. Les collectivités du Nord qui ont des postes vacants en médecine spécialisée peuvent utiliser le Programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes afin d'obtenir les ressources nécessaires pour assurer l'intérim en attendant de trouver un médecin permanent. De leur côté, les collectivités du Nord dont l'effectif de médecins spécialistes est complet peuvent profiter du Programme de suppléance temporaire pour les spécialistes en l'absence de leurs médecins qui partent pour des vacances, une session de formation médicale continue ou un congé parental.



Programmes et services de l'agence



Programmes de suppléance suite

Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural permet de maintenir les soins primaires dans les collectivités admissibles en fournissant des remplacements temporaires à court terme pour les médecins de famille qui exercent en milieu rural.



Programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

Dans le cadre du Programme Garantie des diplômés en soins infirmiers, le personnel du Centre d'information centralisé répond aux demandes de renseignement et fournit des conseils aux infirmières et infirmiers nouvellement diplômés ou agréés après une formation reçue à l'étranger, ainsi qu'aux employeurs. Ce programme fait le lien entre les infirmières et infirmiers nouvellement diplômés en Ontario et un emploi temporaire à temps plein pour favoriser leur transition vers la vie professionnelle et un emploi permanent à temps plein.



Programme de lancement de carrière pour les auxiliaires médicaux

Le Programme de lancement de carrière pour les auxiliaires médicaux (AM) favorise l'intégration des AM diplômés de l'Ontario dans le système de soins de santé, ce qui contribue à répondre aux besoins des patients. Le programme appuie l'emploi des diplômés dans les domaines cliniques et les régions géographiques qui sont prioritaires. En outre, l'agence appuie les employeurs existants et potentiels de toute la province dans leurs efforts continus de recrutement et de maintien en poste des AM.



Conseillers régionaux

Les conseillers régionaux travaillent dans toute la province, où ils fournissent différents services :

Planification du personnel des services de santé

Les conseillers régionaux travaillent en étroite collaboration avec le personnel de planification des RLISS, les médecins responsables et les porte-parole cliniques locaux et régionaux afin de faciliter une planification efficace de la dotation en médecins à l'échelon local ou régional. En particulier, ils fournissent des ressources de recrutement et de rétention, des renseignements sur le terrain (en suivant les tendances émergentes, comme l'évolution du marché du travail des médecins et les tendances des départs à la retraite) ou les pratiques exemplaires.

Soutien au recrutement de médecins dans les collectivités

L'agence aide les fournisseurs de soins et les organismes à mettre en place des initiatives communautaires touchant la main-d'œuvre en santé. Les conseillers régionaux font le lien entre les collectivités et les ressources et partenaires, préconisent des pratiques exemplaires et soutiennent le recrutement et le maintien en poste des médecins.

Médecins Ontario

Médecins Ontario est un service qui aide les étudiants en médecine en stage post-doctoral à réaliser leur transition vers l'exercice de leur profession dans la province. Les conseillers régionaux, en collaboration avec les six facultés de médecine de l'Ontario, offrent des conseils aux résidents en médecine, y compris une aide pour identifier les possibilités de pratique dans les zones à besoins multiples, un soutien pour mieux comprendre les obligations de service post-formation (OSP) et des informations sur les ressources et les incitatifs pour travailler en Ontario. De plus, Médecins Ontario appuie les efforts de fidélisation des résidents qui étudient dans une faculté de médecine de la province.

Planification de la relève

L'agence offre aux médecins des services de planification de la relève en partenariat avec l'Association médicale canadienne et l'Ontario Medical Association. Les conseillers régionaux rencontrent des médecins qui envisagent de se retirer pour discuter de la planification de la relève et de la retraite. Les organismes peuvent également utiliser les ressources électroniques de l'agence (Trousse de recrutement) pour en savoir davantage à ce sujet.



Faits marquants des activités de l'agence

Voici un exemple des nombreuses activités menées par l'agence en 2016-2017 pour soutenir le plan d'action en matière de soins de santé *Priorité aux patients* grâce à l'avancement des solutions de main-d'oeuvre pour la santé qui améliorent l'accès aux soins.



Soutien aux RLISS

L'APR PSO a contribué au rapport sur la capacité de soins de santé primaires des RLISS, publié à l'automne 2016. Ayant joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de recommandations pour améliorer l'accès équitable aux soins primaires, l'agence est désignée comme partenaire de la mise en oeuvre de plusieurs recommandations, notamment l'orientation de nouveaux médecins de soins primaires recrutés dans la région et la collaboration avec les responsables locaux des soins primaires pour élaborer des stratégies de recrutement de médecins.



Entente sur le partage de données

En janvier 2017, l'agence a signé une entente sur le partage de données avec l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario (OMCO). L'accès aux données de l'OMCO permettra d'élaborer des rapports plus exacts et opportuns et de disposer de nouvelles options de rapport, y compris une meilleure capacité à partager les données sur la main-d'oeuvre de la santé avec les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS).



Soutien communautaire global

En 2016-2017, l'agence a fourni à une collectivité dans le besoin une orientation stratégique, un soutien au recrutement et des suppléants pour remédier à la pénurie de médecins dans les services des urgences et les unités d'hospitalisation de l'hôpital local. L'agence a également travaillé avec les responsables locaux et le ministère pour élaborer un accord de diversification des modes de financement en vue d'attirer des internes à temps plein dans la collectivité.



Plan de recrutement et engagement d'un interniste dans un hôpital du Nord de l'Ontario

Depuis de nombreuses années, un hôpital du Nord de l'Ontario comptait beaucoup sur le soutien du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN) pour son service de médecine interne générale. En 2016, le PSSN a collaboré avec la direction de l'hôpital pour élaborer un modèle complet de dotation et un plan de recrutement dans ce domaine. Le plan a été approuvé par le chef de la direction au milieu de l'année 2016, et au début de l'année 2017, un ancien suppléant du PSSN a été engagé de façon permanente; il s'agissant du premier interniste général à être recruté dans la collectivité depuis plus de 20 ans.



Soutien au recrutement à l'extérieur de la province pour les collectivités dans le besoin

En décembre 2016 et janvier 2017, l'agence a aidé un certain nombre de collectivités dans le besoin à se tourner vers l'extérieur de l'Ontario pour recruter des médecins prêts à exercer leur profession; pour ce, elle a offert des conseils et communiqué des pratiques exemplaires en matière d'immigration et d'octroi de permis. Voici un aperçu des succès remportés :

- Recrutement de deux psychiatres à Sault Ste. Marie et Peterborough, ce qui a permis de pourvoir des postes vacants depuis longtemps.
- Recrutement de deux spécialistes en soins actifs à Campbellford afin de stabiliser le programme hospitalier de cette collectivité.
- Recrutement d'un médecin par un centre de santé communautaire à St. Thomas afin de favoriser l'accès aux soins primaires pour des populations à besoins élevés.



Forum de recrutement de médecins à Simcoe Nord Muskoka

En janvier 2017, l'agence a organisé un forum régional de recrutement de médecins dans le RLISS Simcoe Nord Muskoka, ce qui a donné aux représentants de collectivités avoisinantes la possibilité d'entrer en contact et de dialoguer sur leurs défis et pratiques exemplaires. Parmi les sujets de discussion, mentionnons les besoins en services de psychiatrie, de médecine interne générale et de planification régionale de la main-d'oeuvre médicale dans les collectivités.

Faits marquants des activités de l'agence



Maintien des soins cliniques dans un hôpital du Nord de l'Ontario et dans les communautés des Premières Nations environnantes

Un groupe de médecins d'un hôpital du Nord fournit des services d'urgence à l'hôpital et des services par avion aux communautés des Premières Nations environnantes. En raison d'une pénurie importante de personnel au sein du groupe de médecins, les services par avion aux communautés des Premières Nations environnantes risquaient d'être annulés afin de maintenir des services d'urgence 24 heures sur 24 à l'hôpital. Le PSSU a travaillé avec son groupe de suppléants pour trouver des médecins susceptibles d'accepter de longues missions dans la communauté, de fournir des consultations téléphoniques aux postes éloignés de soins infirmiers et de s'occuper de 30 lits d'hospitalisation de nuit. Le soutien du PSSU a permis de stabiliser la couverture hospitalière, et l'établissement a pu planifier les soins primaires pour les collectivités côtières.



Suppléance temporaire dans les services des urgences pendant les congés

Le Programme de suppléance dans les services des urgences (PSSU) a suppléé à 90 quarts de travail (près de 1 200 heures) dans 17 établissements pendant la saison des fêtes de 2016. Depuis la création du programme en 2016, on n'avait jamais encore fourni autant de soutien pendant les congés. Plus du tiers des interventions ont eu lieu dans le Nord de l'Ontario. En outre, le PSSU a contribué à éviter la fermeture quatre sites entre Noël et le Nouvel An. Deux des quatre quarts de travail ont été pourvus dans les 24 heures suivant le début du quart ouvert.



Intégration, recherche et formation des PSFE

Le financement du projet d'intégration, de recherche et d'intégration des professionnels de la santé (PSFE) a pris fin en mars 2017. Le projet a permis à l'agence de mettre au point une gamme de nouvelles ressources innovantes qui lui permettent de mieux soutenir l'exploration et la transition de carrière des PSFE. L'équipe d'intégration, de recherche et de formation de l'agence a contribué à l'élaboration de trois séries de modules en ligne de l'Université de Toronto visant à aider les PSFE à surmonter les défis liés à la culture et aux communications dans l'emploi au Canada. Les modules sont disponibles sur www.hireiehps.com.



Programme de transition accéléré pour les professionnels de la santé formés à l'étranger

En 2016-2017, l'agence a collaboré avec l'unité de formation continue du Collège Seneca sur un programme pilote de formation d'un trimestre dans le domaine du retraitement des instruments médicaux (RIM). Ce cours accéléré a permis aux PSFE clients d'utiliser leurs connaissances antérieures en matière de soins de santé pour suivre le programme et commencer à appliquer leurs connaissances en pratique dans leurs lieux de travail. Compte tenu des commentaires positifs et du nombre de diplômés ayant trouvé un emploi, une deuxième cohorte pilote de RIM est prévue, et Seneca envisage d'offrir des programmes accélérés dans des domaines de la santé connexes.



Programme de lancement de carrière pour les AM

Après sa mise sur pied en juillet 2016, le Programme de lancement de carrière de 2016 a reçu 74 demandes, dont 20 provenant d'organisations dans des collectivités désignées dont l'indice de ruralité de l'Ontario (IRO) est d'au moins 40. L'agence a promu le Programme de lancement de carrière pour les AM par l'entremise de ses conseillers régionaux, ciblant les organisations où un AM pourrait aider des collectivités dans le besoin. Bon nombre de demandes ont été le résultat d'une interaction directe entre un conseiller régional et un demandeur, dont onze dans le Nord de l'Ontario. Au total, 69 demandes ont été approuvées.



Sondage auprès des services des urgences

En 2016-2017, l'équipe du PSSU a effectué une analyse de l'enquête de 2015 sur les ressources médicales dans les services des urgences. Les résultats montrent un besoin accru depuis 2013 : le taux provincial de vacance est passé à 10,8 % en 2015, en hausse par rapport à 8 % en 2013. Les données ont également permis au PSSU d'estimer les différents types de médecins qui fournissent une couverture dans les services des urgences :

- Médecins urgentistes agréés : ~51 %
- Médecins FRCP (Urgences) : ~15 %
- Médecins FCFP (Urgences) : ~37 %
- Tous les autres médecins (surtout CCFP) : ~49 %

Ces données ont été transmises au ministère afin d'attirer son attention sur le besoin continu de formation et de soutien aux médecins de famille à large spectre qui travaillent dans la collectivité et à l'hôpital.

Rendement de la planification de la main-d'œuvre en santé



L'APR PSO a établi des indicateurs de rendement pour mesurer à la fois l'efficacité du programme et le succès dans l'avancement des priorités stratégiques de l'agence. L'agence a atteint 90 % de ses objectifs de 2016-2017, confirmant son apport essentiel aux solutions de main-d'œuvre en santé en Ontario et son engagement envers l'excellence opérationnelle.



0 fermeture non planifiée de service des urgences en raison de non-disponibilité de médecins.



OBJECTIF :

0



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les Ontariennes et Ontariens ont accès aux soins d'urgence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans leurs collectivités.



11 % Réduction de l'utilisation du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord (5 078 jours contre 5 709 jours)



OBJECTIF :

Réduction d'une année à l'autre.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Succès dans la transition des services hospitaliers des services de suppléance prioritaire à ceux de suppléance temporaire.



13 % Augmentation de l'activité du Programme de suppléance dans les services des urgences (22 935,5 heures, en hausse par rapport à 20 305 heures)



OBJECTIF :

Réduction d'une année à l'autre.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Dans le Nord, les généralistes ruraux partant à la retraite qui travaillaient dans les services des urgences ne sont pas remplacés par de nouveaux généralistes ruraux ou par des médecins urgentistes à plein temps. De même, les écarts de couverture dans d'autres services hospitaliers, tels que ceux de médecine interne, ont détourné la capacité restante de médecins généralistes travaillant dans les services des urgences.



100 % des hôpitaux bénéficiant de services de suppléance ont reçu des conseils sur la façon de devenir autonomes. (100 hôpitaux)



OBJECTIF :
Plus de 75 %



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les Programmes ontariens de suppléance pour les médecins renforcent une culture selon laquelle les hôpitaux s'efforcent de devenir autonomes en termes de dotation.



75,6 % des clients résidents médicaux placés dans une collectivité ou spécialité à besoins élevés. (375 sur 496 clients)



OBJECTIF :
Plus de 75 %



CE QUE CELA SIGNIFIE :

On contribue à une répartition équilibrée des médecins en Ontario.



64 % de clients professionnels de la santé formés à l'étranger, actifs et prêts à l'emploi sont inscrits pour exercer leur profession ou entamer une autre carrière en santé. (526 sur 821 clients)



OBJECTIF :
Plus de 60 %



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les professionnels de la santé formés à l'étranger contribuent aux besoins de planification de la main-d'oeuvre en santé de l'Ontario.



Fourniture de renseignements sur le Programme de remboursement des frais de stage clinique aux stagiaires dans toutes les écoles de médecine de l'Ontario.



OBJECTIF :
Visites dans toutes les écoles de médecine.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Permet l'exposition à différents cadres de pratique pour améliorer la distribution des médecins.



Rendement de l'agence



100 % Opinion d'audit de tiers sans réserve



OBJECTIF :

Opinion à 100 % sans réserve.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

La responsabilité financière et la confiance dans la situation financière de l'agence sont validées.



Aucune déficience de contrôle interne



OBJECTIF :

Les vérificateurs externes n'indiquent aucune déficience de contrôle, ou les déficiences de contrôle éventuelles sont résolues de manière appropriée.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les contrôles internes de l'agence fournissent un suivi et une surveillance appropriés.



Production de rapports financiers trimestriels en temps opportun



OBJECTIF :

Respect des délais.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

L'agence peut faire des prévisions et gérer prudemment ses actifs financiers.



Évaluation d'un programme



OBJECTIF :

Effectuer l'évaluation ou contribuer à l'évaluation d'au moins un programme ou service.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les programmes et les services sont perfectionnés pour mieux servir les clients et améliorer les résultats du programme.



Réalisation de deux initiatives d'amélioration des processus



OBJECTIF :

Entreprendre au moins deux initiatives d'amélioration des processus.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les programmes de l'agence sont réalisés de façon plus efficace, plus rapidement et à moindre coût.



Conclusion d'un partenariat stratégique



OBJECTIF :

Conclure un partenariat stratégique.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les partenaires tirent parti de leurs connaissances et ressources mutuelles pour améliorer les systèmes.



Rendement du conseil d'administration



Renouvellement du plan de relève du conseil



OBJECTIF :

Renouveler le plan de relève du conseil.



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Atteinte d'un équilibre entre le renouvellement du conseil et la mémoire de gouvernance.



Attestation du conseil concernant le respect des politiques et des directives sauf l'application de l'art. 28 de la LGFP au bail de l'agence¹



OBJECTIF :

Taux de conformité de 100 %



CE QUE CELA SIGNIFIE :

L'agence respecte les politiques et les exigences de la directive.

¹ Un certain nombre d'organismes du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD) (y compris l'APR PSO) se trouvent en situation similaire concernant leurs contrats de location et la conformité de leurs locaux avec la directive sur les biens immobiliers du CGG et l'article 28 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), situation qui est apparue au moment du renouvellement des baux. La prolongation du bail de l'APR PSO a été signée le 12 août 2012, avant la date d'entrée en vigueur de la modification.

Source des mesures de rendement : Contrat de paiement de transfert – Sommaire du rapport (2016)



Biographies des membres du conseil d'administration

D^r Peter Wells, président

Le D^r Wells est fondateur et directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario, médecin de famille à Collingwood et coroner régional. En 2012, le Collège des médecins de famille du Canada a nommé le D^r Wells à titre de médecin de famille de l'année pour l'Ontario.

Nommé : juin 2007
Nommé à titre de vice-président : juin 2011
Reconduit : juillet 2012
Nommé à titre de président : juillet 2012
Reconduit : juillet 2015
Fin du mandat : juillet 2018

M^{me} Cynthia Desormiers

M^{me} Desormiers, présidente et chef de la direction de l'Hôpital général de Nipissing Ouest, possède 28 ans d'expérience en soins de santé. Elle est actuellement présidente du Maillon santé de Nipissing-East Parry Sound et membre du comité des petits hôpitaux ruraux de l'OHA et du Northern Teaching Hospital Council. M^{me} Desormiers est titulaire d'un baccalauréat en sciences infirmières et d'une maîtrise en administration des soins de santé.

Nommée : janvier 2017
Fin du mandat : janvier 2020

M. Ray Hunt

M. Hunt est chef de l'administration de l'École de médecine du Nord de l'Ontario, où il gère les fonctions administratives autres que celles d'enseignement. Avant cela, M. Hunt a occupé des postes de direction à titre de directeur général du Centre de santé régional d'Espanola ainsi qu'au sein du ministère de la Santé et des Soins de longue durée, du ministère des Affaires municipales et du Logement, et du ministère du Développement du Nord et des Mines.

Nommé : mai 2015
Fin du mandat : mai 2018

M. Arthur J.M. Lamarche

M. Lamarche est conseiller en gestion générale et financière et titulaire du Brevet de l'Institut des banquiers canadiens. Actuellement à la retraite après avoir travaillé au gouvernement fédéral, il a occupé de nombreux postes de direction à la Chambre des communes, au Tribunal des anciens combattants (révision et appel) ainsi qu'au comité consultatif à la magistrature à titre de membre et de président.

Nommé : janvier 2014
Reconduit : janvier 2017
Fin du mandat : janvier 2020

M. Arun K. Mathur

M. Mathur, CPA, CA, est le partenaire responsable du bureau torontois de Gerald Duthie & Co LLP. Il a plus de trente ans d'expérience en audit de conseil dans les secteurs public et privé et des organismes sans but lucratif. Il siège à des conseils d'organismes du secteur public et sans but lucratif. À titre de directeur général d'UltimQuest Knowledge Inc., M. Mathur offre une formation sur le contrôle interne et la gouvernance pour les instituts de CPA au Canada et aux Bermudes.

Nommé : mai 2011
Reconduit : mai 2014
Reconduit : mai 2017
Fin du mandat : mai 2020

D^r Richard K. Reznick

Le D^r Reznick est doyen de la faculté des sciences de la santé de l'Université Queen's et directeur général de la Southeastern Ontario Academic Medical Organization (SEAMO). Avant cela, le D^r Reznick a été professeur R.S. McLaughlin et président du département de chirurgie de l'Université de Toronto. Il a reçu de nombreux prix dont, en 2015, le Prix mondial des diplômés en médecine de l'Université McGill pour ses réalisations à vie.

Nommé : juillet 2016
Fin du mandat : juillet 2019



Rendement sur le plan de la satisfaction

Les clients et les intervenants évaluent les programmes et services de l'agence comme étant satisfaisants ou plus :



Clients résidents en médecine



(95 répondants sur 98)



Parties prenantes*



(108 répondants sur 117)



Clients d'EmploisPSO



(91 répondants sur 96)



Clients professionnels de la santé formés à l'étranger



(533 répondants sur 586)



Clients résidents en médecine avec obligation de service post-formation



(28 répondants sur 30)



Stagiaires



(85 répondants sur 100)

* collectivités, RLISS, écoles de médecine.



OBJECTIF :

Plus de 75 %



CE QUE CELA SIGNIFIE :

Les clients et les parties prenantes continuent d'utiliser les programmes et services de l'agence, ce qui maximise l'impact positif sur le système.



Analyse de l'exploitation

Dans le but d'atteindre l'excellence opérationnelle, l'agence cherche en permanence des moyens d'intégrer l'amélioration des processus et de renforcer la prestation efficace des programmes et des services.

Technologies de l'information

Les fonctions administratives associées au manuel du Programme des AM étaient longues et ardues. Une équipe interprofessionnelle a été constituée pour élaborer et mettre en oeuvre une solution informatique personnalisée en vue d'automatiser ces fonctions. La nouvelle solution comprenait une fonctionnalité innovante fondée sur les codes QR (la première de son genre dans l'agence), permettant la saisie automatisée et rapide des données financières. La solution a été livrée à temps pour la cohorte de bénéficiaires de programmes de 2016. Elle a produit une précision accrue, une plus grande efficacité dans la présentation de documents et rapports sur le programme et une moindre charge de travail pour les unités opérationnelles et financières au sein de l'agence.

Nouveau processus

En décembre 2016, l'agence a publié un *Guide de réinstallation du médecin* pour conseiller les médecins qui envisagent de déménager en Ontario ou sont en train de le faire. Les modules comprennent des informations sur la politique de l'OMCO, les exigences de certification, l'immigration et la recherche d'emploi. Cette ressource est liée à un formulaire électronique d'expression d'intérêt qui permet à l'agence de maintenir une base de données de médecins qui sont à l'extérieur de la province et souhaitent travailler en Ontario. En cas de pénurie de médecins, l'agence communique avec ceux de ces médecins hors province qui sont admissibles à devenir titulaires de permis.

Ressources humaines

En février 2017, l'APR PSO a mené sa deuxième enquête sur l'engagement des employés afin de l'aider à continuer de leur fournir une expérience de travail positive. Les thèmes de l'enquête portaient sur la satisfaction des employés, la culture du lieu de travail, la capacité en matière de talents et le leadership. D'après les réponses, qui étaient anonymes, a majorité des employés :

- sont fiers de travailler pour l'agence;
- ont de bonnes relations de travail avec leurs collègues;
- sont informés au sujet des attentes de leur supérieur hiérarchique.

Les employés ont exprimé leur intérêt à améliorer la communication au sein des unités de travail et de l'agence dans son ensemble. Des ateliers en petits groupes ont permis de recueillir des réflexions sur la façon d'améliorer la communication, et l'agence est déterminée à mettre ces idées en oeuvre au cours de l'année à venir.

Directives du gouvernement



L'agence se conforme aux directives et aux politiques émises par le gouvernement et d'autres organismes gouvernementaux officiels qui se rapportent à l'agence. Il s'agit là d'une exigence du protocole d'entente conclu entre la province et l'agence.

L'indemnité quotidienne totale en 2016-2017 pour tous les membres du conseil d'administration a atteint 11 900 \$.

Analyse de la position financière 2016-2017



- Les états financiers vérifiés compris dans ce rapport annuel confirment que les dépenses ont respecté le budget.
- Les vérificateurs externes, KPMG, ont émis une opinion sans réserve qui déclare que les états financiers présentent de façon juste, à tous égards importants, la position financière de l'APR PSO au 31 mars 2017, ainsi que les résultats d'exploitation et son flux de trésorerie pour l'année ayant pris fin en vertu des normes comptables pour le secteur public au Canada.
- Les fonds non dépensés sont présentés dans l'état des résultats et de la remise des apports à titre de charges, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Les fonds non dépensés sont calculés par rapprochement entre le ministère et l'agence. Le ministère récupère régulièrement les fonds non dépensés afin de s'assurer qu'ils soient retournés dans un délai approprié. On trouvera de plus amples informations dans les notes afférentes aux états financiers (note 4).
- Les paiements aux médecins dans le cadre des Programmes ontariens de suppléance pour les médecins continuent d'être remis directement par le ministère aux médecins bénéficiaires. Les paiements aux médecins effectués par le ministère sont constatés dans les notes afférentes aux états financiers (note 3).
- L'agence continue de fournir gratuitement du soutien en matière d'installations et de technologie de l'information à deux ordres des professions de la santé. Les coûts réels sont reflétés dans l'état des résultats et de la remise des apports de l'agence.
- Les auditeurs externes n'ont identifié aucune déficience de contrôle qu'ils jugent être des lacunes importantes. De plus, ils n'ont pas relevé d'estimations comptables critiques ni d'enjeux ou de préoccupations connexes à la possibilité pour la direction d'outrepasser les contrôles.
- Pour appuyer le renouvellement des orientations stratégiques de l'agence par le conseil d'administration, un fournisseur externe a été engagé pour faciliter les discussions du conseil, dialoguer avec les principaux intervenants et préparer un rapport faisant état de recommandations. Le coût de ce processus est inclus dans l'état des résultats et de la remise des apports à la rubrique des charges du conseil d'administration. Durant l'exercice précédent, il n'y avait pas eu d'activité ou de dépense de ce genre.



États financiers de

**AGENCE DE PROMOTION
ET DE RECRUTEMENT DE
PROFESSIONSSANTÉONTARIO**

Exercice clos le 31 mars 2017



KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Vaughan Metropolitan Centre
100, New Park Place, bureau 1400
Vaughan (Ontario) L4K 0J3
Canada
Tél. 905-265-5900
Télééc. 905-265-6390

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

Au conseil d'administration de l'Agence de promotion
et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2017, les états des résultats et de la remise des apports, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes, qui comprennent un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité des auditeurs

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifions et réalisons l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève de notre jugement, et notamment de notre évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, nous prenons en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est une société canadienne à responsabilité limitée et un cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse.
KPMG Canada fournit des services à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.



Page 2

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario au 31 mars 2017, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

KPMG s.r.l. / SENCRL.

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés
21 juin 2017
Vaughan, Canada



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

État de la situation financière

Au 31 mars 2017, avec informations comparatives de 2016

	2017	2016
Actif		
Actif à court terme		
Trésorerie	1 595 361 \$	2 347 107 \$
Charges payées d'avance	219 390	153 867
	<u>1 814 751</u>	<u>2 500 974</u>
Immobilisations (note 2)	23 973	47 343
	<u>1 838 724 \$</u>	<u>2 548 317 \$</u>
Passif et actif net		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	2 148 788 \$	2 835 011 \$
Actif net		
Actif net non affecté – Insuffisance	(334 037)	(334 037)
Actif net investi en immobilisations	23 973	47 343
	<u>(310 064)</u>	<u>(286 694)</u>
Engagements et éventualités (note 6)		
Dépendance économique (note 7)		
	<u>1 838 724 \$</u>	<u>2 548 317 \$</u>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

Au nom du conseil,

 _____, administrateur

 _____, administrateur

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État des résultats et de la remise des apports

Exercice clos le 31 mars 2017, avec informations comparatives de 2016

	2017	2016
Produits		
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Composante	9 472 100 \$	10 822 100 \$
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée Programme de subventions aux adjoints au médecin	2 732 000	4 085 400
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Intégration, recherche et formation en santé	1 983 825	1 714 759
	14 187 925	16 622 259
Charges		
Salaires et charges sociales	8 157 436	8 774 702
Charges générales		
Programme de subventions aux adjoints au médecin	2 163 855	2 865 207
Soutien général	1 585 885	1 687 886
Programme de remboursement des frais de stage clinique	531 618	453 766
Programme des conseillers régionaux	88 632	150 580
Conseil d'administration	57 961	9 771
Centre d'accès	49 921	63 143
Amortissement	23 370	44 008
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (note 3)	14 195	58 792
Communications	7 600	20 761
Site Web	3 253	3 361
Services de transition et de distribution	163	9 682
EmploisPSO	–	310
Charges non récurrentes		
Intégration, recherche et formation en santé	232 534	177 811
Programme de subventions aux adjoints au médecin – charge non récurrente	–	751 746
	12 916 423	15 071 526
Excédent des produits sur les charges avant la remise des apports	1 271 502	1 550 733
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	(1 294 872)	(1 574 076)
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	(23 370) \$	(23 343) \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2017, avec informations comparatives de 2016

			2017	2016
	Investi en immobilisations	Non affecté	Total	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	47 343 \$	(334 037) \$	(286 694) \$	(263 351) \$
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges avant la remise des apports	(23 370)	1 294 872	1 271 502	1 550 733
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	–	(1 294 872)	(1 294 872)	(1 574 076)
Solde à la clôture de l'exercice	23 973 \$	(334 037) \$	(310 064) \$	(286 694) \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2017, avec informations comparatives de 2016

	2017	2016
Entrées (sorties) nettes de trésorerie liées aux activités ci-dessous :		
Activités d'exploitation		
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	(23 370) \$	(23 343) \$
Amortissement des immobilisations sans effet sur la trésorerie	23 370	44 008
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement d'exploitation		
Charges payées d'avance	(65 523)	26 976
Créditeurs et charges à payer	(686 223)	1 253 420
	(751 746)	1 301 061
Activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations	-	(20 665)
Augmentation (diminution) de la trésorerie	(751 746)	1 280 396
Trésorerie à l'ouverture de l'exercice	2 347 107	1 066 711
Trésorerie à la clôture de l'exercice	1 595 361 \$	2 347 107 \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 mars 2017

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (l'« Agence ») est un organisme régi par un conseil d'administration relevant du Ministère de la Santé et des Soins de longue durée (le « Ministère »). L'Agence a été constituée sans capital-actions en vertu du Règlement de l'Ontario 249/07 de la *Loi sur les sociétés de développement* en date du 6 juin 2007. En vertu de ce règlement, l'Agence ne peut recevoir de l'argent ou des actifs que de la part de la Couronne du chef de l'Ontario.

La création de l'Agence découle de la stratégie en matière de ressources humaines en santé du gouvernement. L'Agence cherche à faire du gouvernement de l'Ontario l'employeur de choix dans le domaine des soins de santé et veille à ce que les Ontariens aient à leur disposition, aujourd'hui et demain, le bon nombre et une diversité de prestataires de soins de santé qualifiés au moment et à l'endroit voulus. Les programmes et services de l'Agence peuvent être regroupés en deux catégories :

1. maintien en poste et répartition des professionnels de la santé de l'Ontario;
2. activités de recrutement et séances d'information à l'intention des :
 - a) professionnels de la santé formés à l'étranger qui vivent en Ontario;
 - b) recruteurs de l'Ontario;
 - c) médecins hors de l'Ontario qui sont prêts à exercer leur profession dans des spécialités médicales en demande.

Conformément à l'annexe A de l'Accord de paiement de transfert (« APT ») de 2012-2013, au protocole d'entente, et à la *Loi sur les sociétés de développement*, l'Agence met en œuvre les programmes et rend les services suivants :

- séances d'information auprès des médecins en provenance de l'extérieur de l'Ontario;
- services-conseils pour les professionnels de la santé formés à l'étranger;
- maintien en poste des médecins de l'Ontario/Médecins Ontario/obligation de service postdoctoral;
- sites HealthForceOntario.ca et EmploisPSO.ca;

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

- appui fourni par des conseillers régionaux;
- programme de suppléance dans les services des urgences;
- programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural;
- programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord;
- ententes de suppléance des postes de médecins généralistes vacants;
- affaires générales;
- subventions aux adjoints au médecin;
- programme de remboursement des frais de stage clinique;
- services liés aux installations à l'intention d'un maximum de deux ordres de réglementation des professions de la santé;
- soutien à la clientèle dans le cadre du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (« GEDSI »);
- Projet d'intégration, de recherche et de formation en santé.



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

1. Principales méthodes comptables

Les états financiers ont été préparés par la direction conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, notamment celles du chapitre 4200 pour les organismes sans but lucratif.

a) Comptabilisation des produits

Le financement de l'Agence est assuré par le truchement de trois APT conclus avec le Ministère. L'APT principal assure le financement de la plupart des charges de l'Agence, y compris les salaires et les charges sociales, ainsi que le financement des charges générales et des charges non récurrentes. Un deuxième APT assure le financement du programme de subventions aux adjoints au médecin administré par l'Agence pour le compte du Ministère. Un troisième APT fournit du financement pour le projet d'intégration, de recherche et de formation en santé.

L'Agence applique la méthode du report aux fins de la comptabilisation des apports, y compris les subventions gouvernementales.

Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et si sa réception est raisonnablement assurée.

L'Agence ne reçoit pas d'apports grevés d'une affectation externe étant donné que tout financement doit provenir du Ministère.

b) Charges

L'Agence classe ses charges en deux catégories : les charges générales et les charges non récurrentes. Les charges générales comprennent les fonds dépensés par l'Agence en vue de fournir des programmes et des services permanents aux clients et aux parties prenantes, ainsi que des services d'ordre général aux membres de l'Agence. Les charges non récurrentes ont trait aux programmes réalisés et aux services rendus aux clients et aux parties prenantes pendant l'exercice considéré.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

1. Principales méthodes comptables (suite)

c) Ventilation des charges

L'Agence comptabilise un certain nombre de ses charges par programme. Le coût de chacun se compose des frais de personnel, des frais des locaux et d'autres charges directement rattachées à la réalisation d'un programme.

Les charges liées à l'administration et à la gouvernance ne sont pas ventilées.

d) Immobilisations

Les immobilisations acquises sont comptabilisées au coût. Les apports d'immobilisations sont comptabilisés à leur juste valeur à la date de l'apport. Les immobilisations acquises en vertu de contrats de location-acquisition sont amorties sur la durée de vie estimée des immobilisations ou sur la durée du bail, selon le cas. Les frais de réparation et d'entretien sont imputés aux résultats. Les améliorations qui prolongent la durée de vie estimée d'une immobilisation sont capitalisées. Lorsqu'une immobilisation ne contribue plus à la capacité de prestation de services de l'Agence, sa valeur comptable est ramenée à sa valeur résiduelle.

Les œuvres d'art, les trésors historiques et les immobilisations incorporelles ne sont pas comptabilisés dans les présents états financiers.

Les immobilisations sont amorties selon le mode linéaire aux taux annuels suivants :

Mobilier et agencements	20 %
Matériel informatique	33 %
Logiciels	33 % - 100 %
Améliorations locatives	Durée du bail



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

1. Principales méthodes comptables (suite)

e) Avantages sociaux futurs

Les coûts liés aux charges sociales d'un régime de retraite multiemployeurs à cotisations définies, comme le Régime de pension de retraite de la fonction publique (« RPRFP »), correspondent aux cotisations que l'employeur doit verser au régime au cours de l'exercice.

f) Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs, sur les informations fournies au sujet des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que sur les montants présentés au titre des produits et des charges de l'exercice. Les éléments importants faisant l'objet de telles estimations et hypothèses sont notamment la valeur comptable des immobilisations, ainsi que les obligations liées aux avantages sociaux futurs. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

2. Immobilisations

			2017	2016
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	103 365 \$	88 319 \$	15 046 \$	29 488 \$
Matériel informatique	353 501	353 501	–	–
Logiciels	222 226	222 226	–	–
Améliorations locatives	261 675	252 748	8 927	17 855
	940 767 \$	916 794 \$	23 973 \$	47 343 \$

L'Agence a l'utilisation et la jouissance complètes des actifs payés par le gouvernement de l'Ontario et, par conséquent, le coût historique de ces actifs n'est pas comptabilisé dans les livres de l'Agence. Les actifs payés par le gouvernement de l'Ontario comprennent les améliorations locatives, le matériel informatique ainsi que le mobilier et les agencements.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

3. Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (« POSM »)

Les POSM fournissent une aide centralisée et coordonnée aux hôpitaux, aux localités et aux médecins de la province. Les médecins sont payés directement par le Ministère pour les services de suppléance qu'ils assurent. L'Agence administre les programmes et comptabilise les coûts généraux d'exploitation, les salaires et les charges sociales dans les charges.

Pour l'exercice, les demandes de paiement transmises par l'Agence au Ministère pour les médecins participant aux POSM ont totalisé 23 346 280 \$ (23 620 157 \$ en 2016). Les paiements effectués directement par le Ministère aux médecins participant aux POSM ne sont pas présentés dans l'état des résultats. Les fonds qui passent par l'Agence servent uniquement à l'administration des POSM. Aucun fonds affecté à l'Agence ne sert à effectuer des paiements aux médecins.

4. Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée

L'Agence rembourse au Ministère tout excédent calculé selon un processus de rapprochement établi avec le Ministère. Les montants estimés présentés sont issus des meilleures estimations de la direction, et les résultats réels pourraient différer de ces estimations. Au 31 mars 2017, l'Agence avait comptabilisé un montant de 1 294 872 \$ (1 574 076 \$ en 2016) à payer au Ministère pour l'exercice 2016-2017.

5. Avantages sociaux futurs

L'Agence verse des cotisations au RPRFP, régime multiemployeurs auquel participent certains membres de son effectif. Ce régime à cotisations définies établit le montant des prestations de retraite qui seront versées aux salariés en fonction des années de service et des taux de rémunération.

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension de 55 300 \$ (54 900 \$ en 2016) et à 9,5 % des gains excédant le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2017 se sont établies à 484 556 \$ (496 584 \$ en 2016) au titre des années de service considérées et sont prises en compte dans les charges de l'état des résultats. Les cotisations des salariés au RPRFP effectuées au moyen de déductions sur la paie se sont élevées à 470 219 \$ en 2017 (497 692 \$ en 2016).



AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2017

6. Engagements et éventualités

- a) Les engagements de l'Agence liés à des contrats de location-exploitation visant ses locaux et son matériel sont les suivants :

2018	489 000 \$
2019	166 500
2020	5 200
2021	4 800
	<hr/>
	665 500 \$

- b) Une police d'assurance responsabilité professionnelle a été souscrite pour tous les administrateurs et les dirigeants de l'Agence relativement à divers éléments, notamment, tous les coûts associés au règlement de poursuites ou de litiges impliquant l'Agence, sous réserve de certaines restrictions. L'Agence a également souscrit à une police d'assurance responsabilité civile pour les administrateurs et les dirigeants afin d'atténuer les coûts de toute poursuite ou de tout recours futurs éventuels. Les modalités de l'indemnisation ne sont pas définies explicitement, mais l'indemnisation ne couvre que la période au cours de laquelle la partie indemnisée agit en qualité d'administrateur ou de dirigeant pour le compte de l'Agence. Il n'est pas possible de fournir une estimation raisonnable de la somme maximale d'un paiement éventuel futur.

La nature de ces conventions d'indemnisation ne permet pas à l'Agence de faire une estimation raisonnable du risque maximal en raison des difficultés que présente l'évaluation du passif étant donné que les événements futurs sont imprévisibles et que la couverture offerte aux contreparties est illimitée.

7. Dépendance économique

L'Agence dépend économiquement de l'appui financier continu du Ministère.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

	Réel	Budget
Produits		
Composante	9 472 100 \$	10 322 100 \$
Financement du programme de subventions aux adjoints au médecin	2 732 000	3 732 000
<u>Intégration, recherche et formation en santé</u>	<u>1 983 825</u>	<u>2 390 120</u>
	14 187 925	16 444 220
Charges		
Composantes des charges générales		
Activités d'exploitation de l'Agence	8 543 577	8 636 110
Programme de remboursement des frais de stage clinique GEDSI	531 618	1 530 000
	199 767	200 000
	9 274 962	10 366 110
Financement du programme de subventions aux adjoints au médecin		
Salaires et charges sociales	139 967	139 999
<u>Coûts généraux d'exploitation</u>	<u>2 163 855</u>	<u>3 592 000</u>
	2 303 822	3 731 999
Total des composantes des charges générales	11 578 784	14 098 109
Composantes des charges non récurrentes		
Intégration, recherche et formation en santé		
Salaires et charges sociales	1 105 105	1 329 868
<u>Coûts généraux d'exploitation</u>	<u>232 534</u>	<u>1 060 252</u>
	1 337 639	2 390 120
Total des charges	12 916 423	16 488 229
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	1 271 502	(44 008)



Pour en savoir davantage sur l'Agence de
promotion et de recrutement de
ProfessionsSantéOntario, veuillez consulter
le site suivant :

www.ProfessionsSanteOntario.ca
info@healthforceontario.ca
416-862-2200