

**Agence de promotion et de  
recrutement de ProfessionsSantéOntario**

**Plan d'activités 2015-2018**

Donner corps aux ressources humaines dans le domaine de la santé

# Table des matières

## Tour d'horizon

Résumé .....	1
Mandat, Mission, Vision, Valeurs .....	2

## Environnement externe

Analyse du contexte .....	3
Identification et atténuation des risques .....	5

## Stratégie

Plan stratégique .....	7
Évaluation du rendement .....	8

## Activités

Programmes et services actuellement mis en oeuvre .....	10
Plan d'exploitation .....	13
Projets en partenariat .....	17
Programmes à venir .....	23
Plan de mise en oeuvre .....	25
Plan des déplacements .....	26
Plan d'immobilisations prévu .....	26
Plan de communications .....	27

## Ressources

Gouvernance .....	30
Biographies des membres du conseil d'administration .....	31
Exigences en matière de ressources .....	32
Organigramme .....	33

## Finances

Plan financier .....	34
États financiers vérifiés .....	35

# Résumé

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) est l'organisme chargé de l'application de la stratégie des ressources humaines dans le domaine de la santé définie par le gouvernement. À ce titre, elle supervise les professionnels de la santé de l'Ontario en termes de planification, de recrutement, de maintien en fonction, de transition et de répartition.

Dans le cadre du processus de planification stratégique de l'Agence, le cabinet d'audit KPMG a mené une analyse approfondie de son contexte au cours de l'hiver 2014. La participation de son personnel et de nombreux intervenants externes a permis de recueillir de l'information détaillée sur les points forts et les points faibles de l'Agence, ainsi que sur les opportunités et les menaces auxquelles elle est confrontée. L'accent a été mis sur la nécessité pour l'Agence de savoir faire preuve de réactivité face aux changements qui s'opèrent au niveau des politiques relatives aux programmes et des ressources humaines en santé (RHS). Elle doit également cibler les initiatives susceptibles d'avoir des répercussions importantes. Afin de valoriser le secteur des ressources humaines en santé de l'Ontario, l'APR PSO met tout en œuvre pour renforcer ses points forts, remédier à ses points faibles et aux menaces auxquelles elle est confrontée, tout en saisissant les différentes occasions qui se présentent à elle.

L'Agence a amorcé sa huitième année avec l'élaboration d'un plan stratégique, qui est conforme à la réévaluation de l'orientation stratégique du gouvernement en termes de RHS, et qui indiquera la marche à suivre pour les trois à cinq prochaines années. Dans le cadre de ce plan, les efforts de l'APR PSO seront guidés par trois orientations stratégiques :

- Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé;
- Créer des partenariats stratégiques;
- Contribuer à l'amélioration constante des processus.

Le plan d'exploitation, qui s'appuie sur ces orientations, a été élaboré conformément aux objectifs du gouvernement : faciliter une planification des RHS fondée sur des données probantes, enjoindre les fournisseurs à répondre aux attentes en constante évolution de la population, et favoriser la mise en place d'un système fondé sur la collaboration des patients, des familles et des fournisseurs.

Afin d'évaluer l'efficacité du plan d'exploitation, l'Agence continuera d'approfondir l'évaluation du rendement, à travers la mise en place d'objectifs et de mesures de rendement pour évaluer la réussite de son fonctionnement.

En admettant que ses ressources financières le permettent, l'APR PSO prévoit, à la demande du Ministère et en plus de ses programmes et services existants, proposer des programmes supplémentaires. Bien qu'un certain nombre de ces programmes ait déjà fait l'objet de travaux préliminaires, les transferts n'ont pas encore été confirmés.

En ce qui concerne la création et la prestation de programmes et de services, l'APR PSO est consciente de la nécessité de travailler en étroite collaboration avec ses différents intervenants. C'est la raison pour laquelle elle s'entoure d'associations et d'organisations gouvernementales, scolaires, réglementaires et communautaires.

# Mandat, Vision, Mission, Valeurs

## Mandat

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) a été créée par le gouvernement de l'Ontario aux termes du Règlement de l'Ontario 249/07, en vertu de la *Loi sur les sociétés de développement* du 6 juin 2007.

L'APR PSO est l'organisme chargé de l'application de la stratégie des ressources humaines dans le domaine de la santé définie par le gouvernement. À ce titre, elle supervise les professionnels de la santé de l'Ontario en termes de planification, de recrutement, de maintien en fonction, de transition et de répartition.

## Vision

**Donner corps aux ressources humaines en santé.**

## Mission

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

## Valeurs

Les valeurs adoptées par l'APR PSO la guident dans ses démarches de création de programmes et services.

**PRIORITÉ À LA CLIENTÈLE**

**RÉSULTATS DE HAUTE QUALITÉ**

**OPTIMISATION DU RENDEMENT POUR LES FONDS PUBLICS**

## Analyse du contexte

Dans le cadre du processus de planification stratégique de l'Agence, le cabinet d'audit KPMG a mené une analyse approfondie de son contexte au cours de l'hiver 2014. La collaboration de nombreux intervenants externes et membres du personnel de l'Agence a permis de recueillir de l'information détaillée sur les points forts et les points faibles de l'Agence et sur les menaces et les opportunités auxquelles elle est confrontée. Les résultats issus de cette analyse du contexte sont présentés dans le tableau ci-dessous. Afin de valoriser le secteur des ressources humaines en santé de l'Ontario, l'APR PSO s'engage à renforcer ses points forts, à pallier ses points faibles et à éliminer les menaces qui pèsent sur elle, tout en saisissant les différentes opportunités qui se présentent.



### Points forts

Pour ce qui est de son mandat, l'Agence remplit ses obligations. Elle assure la prestation de programmes et de services visant à faciliter une répartition équilibrée des médecins en Ontario, elle permet de maintenir en poste les professionnels en santé qui ont été formés dans la province, elle recrute des médecins qui sont aptes à exercer dans des spécialités hautement prioritaires, et soutient les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ) dans leurs démarches pour amorcer une carrière. Ces programmes et services sont appliqués dans les domaines où ils auront un poids plus conséquent.

L'Agence collabore avec une multitude d'intervenants issus du domaine de la santé et de l'enseignement, afin de trouver des solutions face aux enjeux de la province en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé.

Le personnel de l'Agence, fort d'une solide expertise en la matière, participe activement à la mission de l'organisme.

Les employés sont présents sur le terrain et se consacrent exclusivement aux clients.

Le conseil d'administration de l'APR PSO est composé de membres expérimentés et actifs qui assurent une surveillance stratégique.

L'Agence a assis sa notoriété auprès de ses intervenants.



### Points faibles

Les processus n'ont pas encore été examinés dans une perspective de perfectionnement.

Au sein même de certaines équipes et de certains services, et entre eux, subsistent des problèmes de cloisonnement.

L'Agence ne possède pas encore une approche assez solide d'aide à la décision, et fondée sur des données factuelles, qui lui permettrait de résoudre les problèmes et de formuler des recommandations au gouvernement.

L'Agence, qui est à présent un organisme plus conséquent, se doit de se doter de pratiques et de soutiens administratifs supplémentaires (rendement, stratégie, partenariats, évaluation) afin d'optimiser ses travaux.



## Menaces/Enjeux

À mesure qu'elle évolue, l'Agence a tendance à devenir « bureaucratique » et à s'engager vers une structure organisationnelle encombrante, qui nuit au progrès et à l'innovation, et diminue sa capacité à s'adapter à un milieu en rapide évolution.

Face aux importantes restrictions budgétaires qui lui sont imposées, l'Agence devrait revoir ses objectifs et ses priorités.

Les médecins de premier recours et les spécialistes généralistes ne peuvent pas toujours intervenir auprès des collectivités de petite taille, rurales ou isolées, ce qui compromet la capacité de l'Agence à venir en aide à ces collectivités.

Beaucoup de solutions visant à améliorer le recrutement et le maintien en poste des médecins ne sont pas du ressort de l'Agence, telles que les inscriptions à la liste des soins primaire.

Les changements qui surviennent en termes de politiques gouvernementales et de mesures incitatives peuvent compromettre la manière dont les professionnels de la santé ont accès aux programmes de l'Agence – comme les paiements faits aux médecins et leur admissibilité aux programmes de suppléance.



## Opportunités

Mettre en place le nouveau plan stratégique de l'Agence, tout en gardant une certaine flexibilité pour s'adapter aux changements qui s'opèrent dans le secteur.

Conseiller les organisations qui souhaitent agrémenter leurs ressources existantes de solutions en matière de ressources humaines.

Donner à l'Agence tous les outils nécessaires pour se concentrer en priorité sur les collectivités présentant les plus grands besoins, sur les spécialités hautement prioritaires et sur les professionnels de la santé qui font le plus défaut.

En partenariat avec le MSSLD, mettre sur pied de nouvelles initiatives pour la répartition des médecins et des autres professionnels de la santé.

Continuer d'élaborer des stratégies en faveur des PSFÉ et de leur perfectionnement professionnel.

Se faire l'intermédiaire du savoir, en renforçant les connaissances à l'échelle de l'organisme et en tissant de nouveaux liens de collaboration entre les intervenants.

Insister sur la nécessité de recourir à la technologie pour la prestation des programmes et des services.

Écouter, apprendre et progresser grâce à l'engagement du personnel et des intervenants.

Faire participer les organismes et mettre sur pied des partenariats stratégiques qui appuient la mission de l'Agence.

# Identification et atténuation des risques

## Au sein de l'Agence

Risque	Stratégie d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Au cours de l'exercice 2014-2015 et des suivants, ne pas disposer des ressources financières suffisantes pour continuer de proposer toute la gamme de services actuelle. Les subventions uniques qui ont été octroyées à l'Agence ont été supprimées en avril 2014; à ce jour, seul un tiers du financement a été rétabli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Agence ne remplit pas les postes vacants, et reporte ou supprime les dépenses, tout en surveillant les conséquences et en se préparant à réduire les services et les effectifs pour garantir l'équilibre budgétaire d'ici la fin de l'année.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Même si l'Agence a tenu compte d'une restriction budgétaire de 2,5 % au cours des deux derniers exercices, qui illustre l'engagement pris par le gouvernement d'assurer une reddition de comptes et une responsabilité fiscales accrues, sa capacité à répondre complètement aux priorités actuelles serait compromise en cas de restrictions budgétaires conséquentes et continues à l'avenir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il se peut qu'elle revoie ses priorités et qu'une suppression ou une réduction des effectifs et des services aux clients puisse être envisagée pour pallier le manque de fonds.</li> <li>Le Ministère serait consulté en amont sur les ajustements à effectuer au niveau des programmes et des services.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Des ressources financières limitées pourraient empêcher l'Agence d'honorer complètement ses engagements en matière de rendement, d'évaluation, de perfectionnement des processus et de mise en place de stratégies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application de la stratégie sur une période prolongée.</li> <li>Diminution du champ d'action de certains éléments (voire tous) pour optimiser les ressources disponibles.</li> <li>En concertation avec le Ministère, revoir certains éléments de la stratégie.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ne pas disposer des ressources suffisantes (financement, personnel) pour le transfert des programmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envisager des solutions pour la réaffectation des ressources et/ou demander l'octroi de subventions uniques de la part du Ministère.</li> <li>En concertation avec le Ministère, adapter les livrables et les attentes liés aux programmes.</li> <li>En concertation avec le Ministère, envisager des paramètres et/ou des résultats de programmes alternatifs.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacité à recruter des membres du CA disposant de l'expertise et de l'expérience nécessaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recourir au réseau de contacts de l'Agence pour dresser la liste des futurs membres potentiels, en se référant au plan de relève du conseil.</li> </ul>



## En dehors de l'Agence

Risque	Stratégie d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les choix d'exercice de la profession qui se présentent aux étudiants en médecine une fois leur diplôme en poche sont influencés par divers facteurs, comme le taux de départ à la retraite des médecins en Ontario, la rémunération proposée et les changements dans la demande de services de santé au sein de la collectivité. Certains médecins résidents déplorent un manque d'opportunités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer d'informer et d'accompagner les résidents.</li> <li>Envisager des solutions en partenariat avec les facultés de médecine, en informant et en accompagnant les étudiants en médecine.</li> <li>Surveiller le contexte, informer le Ministère des tendances en matière d'emploi, travailler de concert à l'élaboration de solutions et saisir les occasions qui se présentent.</li> <li>Collaborer avec les facultés de médecine, avec le Ministère et avec d'autres intervenants pour bien prévoir les besoins et pour adapter les mesures incitatives et dissuasives aux spécialités hautement prioritaires.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre de médecins ayant suivi une formation postdoctorale qui ne parviennent pas à trouver d'emploi est en constante augmentation dans les collectivités admissibles aux programmes OSP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer d'informer et d'accompagner les médecins ayant suivi un programme OSP.</li> <li>Surveiller le contexte, en informer le Ministère et travailler de concert avec lui à l'élaboration et à la mise en place de solutions.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les 200 postes de médecins résidents en première année que l'Agence mettait à la disposition de ses clients étaient à l'origine destinés aux diplômés internationaux en médecine nés à l'extérieur du Canada et ayant fait leurs études à l'étranger. On constate que de plus en plus de Canadiens qui ont fréquenté une faculté de médecine à l'étranger obtiennent ces postes de résidents. En plus d'entretenir un climat concurrentiel entre les DIM au parcours classique et les Canadiens ayant étudié à l'étranger, cette situation pourrait devenir sujette à controverse sur la scène publique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer de fournir les mêmes services aux deux groupes.</li> <li>Contrôler le nombre de clients et de candidats qui ont réussi pour chacun des groupes, et présenter un rapport au Ministère.</li> <li>Se consacrer davantage aux programmes de carrière alternatifs pour les diplômés internationaux en médecine.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En ce qui concerne les programmes de suppléance, ni le volume des services cliniques délivrés ni leurs coûts ne sont du ressort de l'Agence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Agence continuera de présenter régulièrement des rapports au Ministère sur les coûts et les volumes, mais elle n'est pas en mesure de gérer ou d'atténuer complètement ces risques.</li> <li>L'Agence continuera de pourvoir au recrutement des médecins dans les autres collectivités et à des postes suppléants.</li> <li>Lorsque le recrutement des médecins au sein des collectivités est réussi, le recours à des médecins suppléants pour occuper un poste vacant diminue.</li> </ul>



# Plan stratégique

L'Agence a amorcé sa huitième année avec l'élaboration d'un plan stratégique, qui est conforme à la réévaluation de l'orientation stratégique proposée par le gouvernement en termes de RHS, et qui indiquera la marche à suivre pour les trois à cinq prochaines années. Dans le cadre de ce plan, les efforts de l'Agence seront guidés par trois orientations stratégiques :

## Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé

### Énoncé :

- Soutenir le recrutement, le maintien en poste et la répartition des ressources humaines en santé en Ontario

### Objectifs :

- Gestion des connaissances :
  - Produire, faire circuler et héberger de l'information pertinente et fiable en matière de RHS
  - Repérer et diffuser des pratiques exemplaires, novatrices et émergentes
- Élaboration des politiques :
  - Réunir des membres du personnel, des intervenants et des leaders d'opinion pour éclairer les mesures, les pratiques et les lois inhérentes aux programmes
- Excellence des programmes et des services :
  - Assurer un suivi et une mesure constants du rendement
  - Évaluer chaque année certains programmes et services de l'APR PSO

## Créer des partenariats stratégiques

### Énoncé :

- Plus forts ensemble grâce à des partenariats ciblés et axés sur les résultats

### Objectifs :

- Échanger et communiquer régulièrement avec les partenaires pour appuyer la mission de l'Agence
- Évaluer régulièrement les partenariats stratégiques au regard de leur intérêt mutuel

## Contribuer à l'amélioration constante des processus

### Énoncé :

- Faire encore mieux ce que nous faisons, main dans la main

### Objectifs :

- Intégrer les meilleurs outils de pratique aux activités quotidiennes de l'Agence
- Rehausser l'efficacité

Les **fondements** d'une mise en œuvre réussie de la nouvelle stratégie sont les suivants :

- Écouter, apprendre et progresser grâce à l'engagement du personnel et des intervenants
- Optimiser le rendement à travers l'aide à la décision, la gestion du risque et le suivi des résultats
- Mettre en commun ce que nous savons; s'approprier ce que nous faisons.

# Évaluation du rendement

La mesure de rendement permet d'établir régulièrement des rapports de services efficaces et pertinents, en vue d'évaluer à la fois les résultats des programmes et l'efficacité de leur gestion. En outre, cela permet de prendre des décisions éclairées et des mesures appropriées en temps et en heure, au regard des changements survenus dans les programmes et les services.

Depuis 2006, le perfectionnement des mesures de rendement concorde avec l'évolution de l'Agence, en termes de croissance et de développement. Au fil des ans, il apparaît de plus en plus évident que certaines mesures qui étaient tout à fait adaptées au contexte des années précédentes doivent être corrigées au regard des changements intervenus dans les domaines suivants :

- L'orientation des programmes, comme le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) qui non seulement assure l'ouverture des services d'urgence, mais fournit également des conseils pour éviter le recours systématique à ce programme;
- L'environnement, comme le fait d'aider les diplômés internationaux en médecine (DIM) à intégrer la profession, mais aussi en leur permettant de poursuivre des carrières alternatives;
- Les domaines prioritaires du MSSLD, comme le fait de soutenir le secteur paramédical en ouvrant le portail EmploisPSO à d'autres professionnels de la santé.

Pour toutes ces raisons, les mesures de rendement qui sont effectuées chaque année ont été remises à niveau. Ce sont en tout 12 nouvelles mesures qui ont été ajoutées au plan d'activités 2015-2018. Elles concernent le premier plan stratégique de l'Agence et le transfert anticipé des programmes ministériels. Dans ce même plan d'activités, les mesures de satisfaction à l'égard des programmes, qui ont été utilisées lors des années précédentes, ont été réduites à deux mesures : l'une pour les clients de l'Agence et l'autre pour ses intervenants.

Néanmoins, on procède toujours au recueil et à l'examen des taux de satisfaction des clients pour chaque programme et des taux de satisfaction des intervenants par type de secteur. De même, des données sont recueillies sur les trois mesures liées aux résultats du programme qui ont fait l'objet d'un compte-rendu pour l'exercice 2014-2017, mais qui n'ont pas été intégrés au plan d'activités 2015-2018.

En matière de mesure de rendement, les possibilités qui s'offrent à l'Agence sont nombreuses :

- Une base de données exhaustive faisant office de source de données pour les indicateurs du rendement;
- Un plan d'exploitation qui prévoit procéder à l'évaluation d'au moins un programme par an;
- Une ressource destinée à la recherche ou à l'évaluation à travers le financement du programme PSFÉ PSO (Intégration, recherche et formation des professionnels de la santé formés à l'étranger de ProfessionsSantéOntario);
- Une évaluation des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ) et des services pour le recrutement de médecins avant et après intervention;
- Une participation éventuelle à l'examen des programmes de ressources humaines en santé (RHS) dirigé par le Ministère.

Dans le meilleur des cas, la mise en place de PSO 2.0 renforcera les priorités des RHS pour en faire les objectifs de l'Agence en matière de programmes. Cela permettra d'établir les mesures de rendement liées directement aux priorités et aux objectifs. Entre-temps, l'Agence poursuivra l'examen annuel de ses mesures.

Les objectifs de rendement de l'Agence sont directement liés aux priorités définies dans le plan d'exploitation. En étroite collaboration avec le MSSLD et ses principaux intervenants, l'Agence s'emploie à atteindre les objectifs suivants pour l'exercice 2015-2016 :

## Mesures de rendement

## Objectifs de rendement

### Durabilité de l'Agence

La restructuration organisationnelle est mise en oeuvre.	Amorcer une restructuration organisationnelle.
La stratégie de l'Agence est appliquée.	Appliquer la stratégie de l'Agence.
Une approche pour la gestion du risque est adoptée.	Adopter une approche pour la gestion du risque.

### Orientations stratégiques

	Des séances « Médecins Ontario » sont proposées aux résidents dans toutes les spécialités hautement prioritaires, dans chacune des six facultés de médecine de l'Ontario.	Proposer des séances « Médecins Ontario » aux résidents dans toutes les spécialités hautement prioritaires, dans chacune des six facultés de médecine de l'Ontario.
	Contingent sur le transfert de cinq programmes d'obligation de service mis en place par le Ministère en 2014-2015, des indicateurs de rendement sont créés.	Contingent sur le transfert de cinq programmes d'obligation de service mis en place par le Ministère en 2014-2015, création des indicateurs de rendement.
Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé	Nombre de fermetures non planifiées du service des urgences en raison d'un manque de médecins.	Aucune fermeture non planifiée du service des urgences en raison d'un manque de médecins.
	Nombre de médecins recrutés en Ontario.	Les consultations avec les intervenants, l'évaluation continue des besoins de la collectivité, les ressources dont dispose l'Agence et son expérience en matière de recrutement des médecins ont permis de recruter en Ontario environ 100 médecins extérieurs à la province.
	Nombre de médecins récemment recrutés et qui exercent dans une collectivité qui connaît une pénurie de médecins ou dans une spécialité hautement prioritaire, comme la médecine familiale, la psychiatrie, ou la médecine d'urgence.	Les consultations avec les intervenants, l'évaluation des besoins des collectivités, les ressources dont dispose l'Agence et son expérience en matière de recrutement des médecins ont permis de recruter au moins 65 nouveaux médecins exerçant dans une collectivité qui connaît une pénurie de médecins ou dans une spécialité hautement prioritaire, comme la médecine familiale, la psychiatrie, ou la médecine d'urgence.
	Taux de satisfaction des clients de l'Agence.	Le taux de satisfaction des clients de l'Agence est supérieur à 75 %.
	Pourcentage des clients auxiliaires médicaux en début de carrière ayant trouvé un emploi.	90 % des clients auxiliaires médicaux en début de carrière ont trouvé un emploi.
Créer des partenariats stratégiques	L'ouverture du portail EmploisPSO à cinq professions supplémentaires est instaurée.	Procéder à l'élargissement progressif du portail EmploisPSO; ajouter cinq nouvelles professions.
	Pourcentage des intervenants interrogés qui se disent satisfaits des programmes et des services de l'Agence.	Au moins 75 % des intervenants interrogés se disent satisfaits des programmes et des services de l'Agence.
Contribuer à l'amélioration des processus	Le taux d'augmentation du nombre de clients infirmiers et professionnels paramédicaux au cours de l'exercice 2014-2015.	Afin de mieux refléter le pourcentage de PSFÉ infirmiers et paramédicaux dans la province par rapport aux DIM, l'Agence compte rediriger ses ressources et augmenter de 10 % le nombre de clients infirmiers et professionnels paramédicaux au cours de l'exercice 2014-2015.
	Nombre de projets mis sur pied pour améliorer les processus.	Mettre en place trois projets destinés à l'amélioration des processus.
	Un programme ou service a fait l'objet d'une évaluation.	Procéder à l'évaluation d'au moins un programme ou service en se référant à l'analyse des commentaires issus des enquêtes clients, aux résultats de l'analyse du contexte, aux changements survenus en termes de priorités gouvernementales, et aux pistes d'amélioration en vue de rehausser l'efficacité.
	Les normes en termes de service à la clientèle à l'échelle de l'Agence ont été réexaminées et corrigées.	Réexaminer et corriger les normes en termes de service à la clientèle à l'échelle de l'Agence.

### Transfert des programmes

Un plan de transfert des programmes a été élaboré et mis en oeuvre.	Élaborer un plan de transfert des programmes et le mettre en oeuvre.
Douze mois après le transfert des programmes, une consultation avec le Ministère a eu lieu sur les éventuels changements survenus en termes de ressources nécessaires à la production des livrables associés aux programmes.	Douze mois après le transfert des programmes, organiser une consultation avec le Ministère sur les éventuels changements survenus en termes de ressources nécessaires à la réalisation des livrables associés aux programmes.

### Développement du personnel et du conseil d'administration

Un plan de relève du CA sur cinq ans a été élaboré et mis en oeuvre.	Élaborer un plan de relève du CA sur cinq ans et le mettre en oeuvre.
L'évaluation formelle du conseil d'administration a été élargie.	Élargir l'évaluation formelle du conseil d'administration.
Un plan d'engagement des employés (avec des enquêtes, des changements de culture et un service à la clientèle) est mis en place.	Mettre en place un plan d'engagement des employés comprenant des normes en termes d'enquêtes, de changements de culture et de service à la clientèle.

# Programmes et services actuellement mis en oeuvre

## Programme de remboursement des frais de stage clinique

Le Programme de remboursement des frais de stage clinique rembourse les frais de voyage et d'hébergement des étudiants en médecine (externes) acceptés pour des stages en rotation dans les deux dernières années de leur programme. Ce programme contribue à améliorer la répartition des médecins dans l'ensemble de l'Ontario en permettant aux étudiants de premier cycle de se confronter à différents environnements de pratique.

## Collectivités de l'Ontario en vedette

Le programme Collectivités de l'Ontario en vedette permet aux médecins de certaines spécialités de connaître les offres d'emplois qui existent dans des collectivités ontariennes en grand manque de médecins. Les régions concernées sont identifiées et les offres d'emplois sont présentées aux médecins par l'intermédiaire de webinaires, de communications électroniques et d'autres moyens afin de les encourager à présenter leur candidature.

## Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences

Le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) permet aux hôpitaux d'éviter la fermeture de leur service des urgences en raison d'un manque de médecins. Le Projet pilote PSSU fournit des services de suppléance d'urgence à titre de mesure temporaire de dernier recours aux hôpitaux confrontés à des défis importants lorsqu'ils doivent combler les quarts de travail dans leur service des urgences. En tout temps, environ 20 hôpitaux – évalués comme manquant cruellement d'aide pour la dotation en personnel – peuvent accéder au Projet pilote PSSU. En outre, le Projet pilote PSSU est intervenu auprès des deux tiers des hôpitaux ontariens en leur prodiguant des conseils en matière de dotation en personnel, de recrutement et de fidélisation du personnel, et en partageant avec eux leurs pratiques exemplaires.

## Sensibilisation des médecins à l'extérieur de la province

Le programme de sensibilisation soutient des médecins spécialistes qui exercent hors de l'Ontario, mais qui aimeraient s'établir dans la province. Il s'agit de médecins qui exercent une spécialité sous-représentée dans la province. Actuellement, les spécialités ciblées sont la médecine familiale, la médecine d'urgence, la psychiatrie et d'autres spécialités prioritaires en Ontario.



La sensibilisation se déroule par l'entremise de webinaires, de campagnes par courriel et par l'intermédiaire du site Web de l'Agence. L'objectif est de susciter l'intérêt des médecins les mieux placés pour satisfaire aux besoins de l'Ontario.

## Ententes de suppléance pour les omnipraticiens

Les Ententes de suppléance pour les omnipraticiens assurent le remplacement d'omnipraticiens dans les collectivités du Nord de l'Ontario dont les besoins en médecine familiale deviennent importants au moment de recruter des médecins supplémentaires. Treize collectivités ont tiré parti des « Ententes » pour différentes situations de remplacement.

## EmploisPSO

EmploisPSO est un portail d'affichage Web qui permet aux employeurs – organismes de soins de santé et collectivités – qui ont des postes à combler (médecins, personnel infirmier et diplômés en soins infirmiers) de se rapprocher des candidats. Le personnel d'EmploisPSO soutient les recruteurs, les employeurs et les collectivités de partout en Ontario lorsqu'ils veulent afficher des postes dans le portail. Le personnel d'EmploisPSO soutient en outre le portail « Début de carrière infirmière » pour les nouveaux diplômés en soins infirmiers dans le cadre de l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers. En février 2014, une nouvelle version du site Web a été lancée. Le site propose maintenant des fonctions plus conviviales et plus efficaces pour l'affichage et la recherche de postes de médecins et d'infirmières en Ontario.

### **Services consultatifs à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger**

Les Services consultatifs à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ) soutiennent ces professionnels établis en Ontario dans la poursuite de leur carrière au sein du système de santé ontarien. Ces services aident la province à tirer le meilleur parti de ces professionnels pour répondre à ses besoins de ressources humaines en santé. Notre agence fournit un ensemble de renseignements et de services consultatifs pour toutes les professions de santé qui sont réglementées en Ontario. Près de 75 % de tous les clients PSFÉ sont d'ailleurs des médecins. Notre personnel travaille avec les clients – en groupe ou de manière individuelle – en utilisant une approche de gestion de cas, ce qui lui permet d'évaluer l'expérience professionnelle du client et la portée de ses compétences afin d'élaborer un plan d'action individualisé.

### **Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN)**

Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord se déclinent en deux volets dont l'objectif est de procurer aux patients un accès continu aux services de spécialistes dans le Nord de l'Ontario. Les collectivités du Nord de l'Ontario qui ont des postes vacants en médecine spécialisée ou qui sont en situation d'urgence peuvent recourir au Programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes afin d'obtenir les ressources nécessaires pour assurer l'intérim. Les médecins spécialistes de la région peuvent également demander à être remplacés par l'entremise du Programme de suppléance temporaire pour les spécialistes lorsqu'ils doivent s'absenter – que ce soit pour des vacances, une formation médicale continue ou un congé parental.

### **Programme d'auxiliaires médicaux**

Le Programme d'auxiliaires médicaux (AM) est responsable du Programme de lancement de carrière pour les AM. Ce programme de lancement favorise l'intégration des AM diplômés dans le système de santé ontarien, ainsi que le recrutement de diplômés dans les domaines cliniques et les régions géographiques qui sont prioritaires. L'Agence soutient par ailleurs le projet pilote d'AM qui présente le rôle des auxiliaires médicaux dans le système de santé de l'Ontario.

### **Services-conseils pour le recrutement de médecins**

Les services-conseils de recrutement de médecins aident les médecins de l'extérieur aptes à exercer la médecine à s'établir en Ontario. Ils aident en outre les collectivités à régler les questions relatives au recrutement à l'extérieur de la province. Les conseillers offrent des renseignements portant sur l'obtention de permis, la certification et les questions d'immigration. Ils s'occupent également de la coordination avec des intervenants clés (p. ex., l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario et le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada). Ils proposent enfin des conseils portant sur l'exercice de la profession. Les conseillers travaillent aussi avec les médecins canadiens qui font la transition entre une faculté de médecine et une résidence aux États-Unis; plusieurs d'entre eux reviennent exercer la médecine en Ontario lorsqu'ils ont terminé leur résidence.

### **Médecins Ontario**

Médecins Ontario est un service qui aide les étudiants en médecine qui font leur stage postdoctoral à amorcer une carrière dans la province. Les conseillers régionaux, en collaboration avec les six facultés de médecine de l'Ontario, offrent des conseils sur les offres d'emplois qui se présentent dans la province. Ils fournissent en outre des renseignements portant sur les ressources, le soutien et les mesures incitatives. Médecins Ontario contribue au maintien en poste des résidents qui ont fait leurs études en Ontario, et à se rapprocher des collectivités de toute la province en manque crucial de médecins.

### **Trousse de recrutement (autrefois connue sous le nom « Espace recrutement »)**

La « Trousse de recrutement » est une trousse en ligne qui offre des outils et des conseils de recrutement et de maintien en poste des professionnels de la santé. Ces conseils proviennent de recruteurs et sont conçus pour les recruteurs. Le site propose les rubriques suivantes : Gestion des relations avec la clientèle, Module de permis et de la supervision, Suppléances : Les faire « travailler » pour vous et votre communauté, Commercialisation, Recrutement et maintien en poste des médecins, Médias sociaux, Planification de la relève, et Traiter avec les médias.

### Conseillers régionaux

Les conseillers régionaux travaillent dans l'ensemble de la province et détiennent deux fonctions principales :

- Accompagner les hôpitaux, les employeurs et les intervenants dans leurs initiatives communautaires en matière de ressources humaines en santé (RHS). Les conseillers entretiennent des contacts personnalisés avec les fournisseurs de soins de santé, les organismes et les ressources. Ils font connaître les pratiques exemplaires et contribuent à la planification des RHS communautaires fondées sur le réseau local d'intégration de la santé.
- Soutenir les résidents, les médecins et leurs partenaires dans la recherche de postes qui leur conviennent en Ontario par différents moyens, notamment les programmes Médecins Ontario et EmploisPSO.

### Programmes d'obligation de service post-formation

Le MSSLD finance des formations postuniversitaires par l'intermédiaire de cinq programmes d'obligation de service (OSP) comprenant un engagement de services à plein temps dans une collectivité ontarienne admissible pour une certaine période. Il s'agit des programmes suivants : Programme de formation pour les diplômés internationaux en médecine; Programme pour les résidents en médecine d'urgence; Programme de rapatriement des médecins; Programme de formation pour la réintégration des médecins résidents; Programme d'exemption des intérêts sur les prêts des médecins résidents. Les collectivités admissibles et les durées de services obligatoires varient en fonction du programme. L'Agence collabore étroitement avec les collectivités, les participants aux programmes d'obligation de service et le Ministère afin de leur fournir des renseignements sur les programmes et les clients et de faciliter des embauches qui correspondent aux besoins de chacun.

### Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural maintient des soins primaires continus dans les collectivités admissibles en fournissant des remplacements temporaires à court terme pour les médecins de famille exerçant en milieu rural.

### Transition vers l'exercice de la profession (autrefois connue sous le nom « Cabinet-Conseils »)

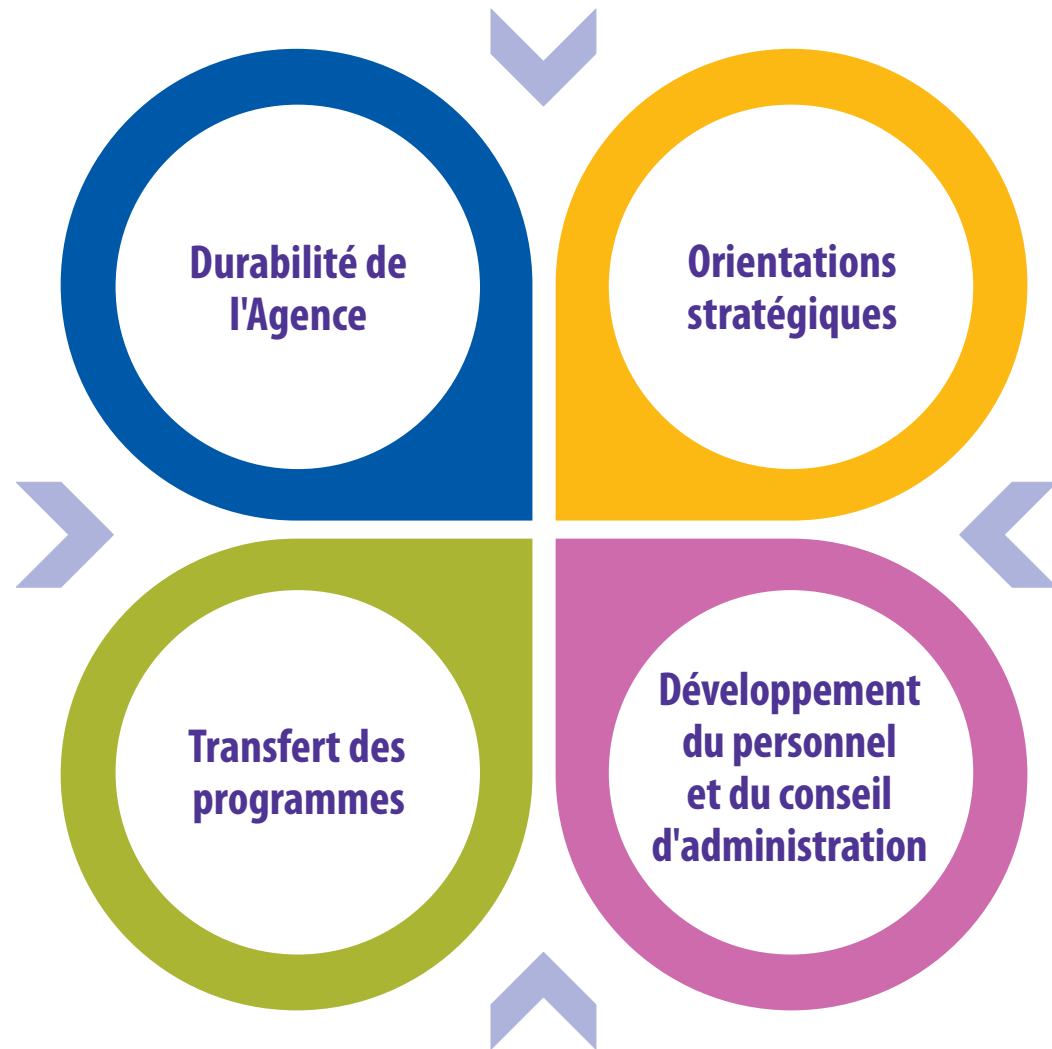
Élaborée en collaboration avec des experts du secteur de la santé en Ontario, cette trousse en ligne vient en aide aux médecins qui se préparent à l'exercice de leur profession en Ontario. Transition vers l'exercice de la profession comprend les modules suivants : L'aspect commercial de la médecine; Rémunération et incitatifs; Le compte à rebours a commencé; Trouver le modèle d'exercice qui vous convient; Bien-être des médecins; Ressources pour les médecins.



# Plan d'exploitation

Le plan d'exploitation de l'APR PSO a été conçu en adéquation avec les objectifs du Ministère : favoriser la planification des RHS fondée sur des données probantes, inviter les fournisseurs à répondre aux besoins en constante évolution de la population, mettre en place un système de collaboration entre les patients, les familles et les fournisseurs. L'Agence prévoit commencer ou de poursuivre ses projets prioritaires pendant l'exercice financier 2014-2015, et de les achever d'ici la fin de l'exercice 2015-2016, avec certaines exceptions. Les projets marqués du signe \* se poursuivront dans les années à venir.

## Domaines prioritaires de l'APR PSO





## Durabilité de l'Agence

### Objectifs

1. Garantir sa viabilité financière et sa durabilité.
2. Veiller à ce que les activités soient conformes aux priorités du gouvernement et de l'Agence.

### Projets prioritaires

#### *Reconduits*

- Rétablir l'octroi des subventions uniques qui s'avèrent nécessaires.
- Amorcer la restructuration organisationnelle.
- Soumettre au MSSLD une proposition concernant les ressources nécessaires pour soutenir la croissance de l'Agence.

#### *Nouveaux*

- \*Évaluer régulièrement les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la stratégie, et effectuer les remaniements nécessaires.
- \*Présenter régulièrement des rapports sur la mise en oeuvre de la stratégie.
- Dresser les grandes lignes d'un cadre de gestion du risque.



### Fournir des solutions en matière de ressources humaines en santé

#### Objectifs

1. Produire, faire circuler et héberger de l'information pertinente et fiable en matière de RHS.
2. Repérer et diffuser des pratiques exemplaires, novatrices et émergentes.
3. Réunir des membres du personnel, des intervenants et des leaders d'opinion pour éclairer les mesures, les pratiques et les lois.
4. Évaluer chaque année certains programmes et services.
5. Assurer un suivi et une évaluation constants du rendement.

#### Projets prioritaires

##### Reconduits

- \*Permettre à l'Agence de se consacrer aux professionnels infirmiers et paramédicaux.
- Mettre en oeuvre les projets liés à la Tournée de recrutement des professionnels de la santé, et bénéficiant d'un financement.
- \*Encourager la prestation de programmes et de services disponibles en ligne.
- \*Continuer à valoriser le Projet pilote PSSU.
- \*Élargir le portail EmploisPSO pour l'ouvrir à davantage de professions de la santé.
- \*Corriger les mesures de rendement à l'échelle de l'Agence.
- Officialiser l'évaluation du rendement de l'équipe principale de direction.
- Mettre en oeuvre les mesures à court terme qui ont été prises lors de la dernière réunion du groupe de réflexion de l'Agence portant sur la répartition des médecins.

##### Nouveaux

- Élaborer une stratégie de planification de la relève des médecins.
- Dresser un cadre de gestion des connaissances, avec les mesures appropriées.
- \*Procéder à l'évaluation d'au moins un programme.

### Créer des partenariats stratégiques

#### Objectifs

1. Échanger et communiquer régulièrement avec les partenaires pour appuyer la mission de l'Agence.
2. Évaluer régulièrement les partenariats stratégiques au regard de leur intérêt mutuel.

#### Projets prioritaires

##### Reconduits

- \*Publier le bulletin PULSE au moins deux fois par an.
- Revoir l'enquête annuelle destinée aux clients de l'Agence.
- \*Entrer en contact avec les organismes d'aide à l'établissement et à l'emploi.
- Créer au moins un partenariat stratégique.

##### Nouveaux

- Dresser un cadre de partenariat stratégique qui prévoit la mise en place d'un répertoire et une évaluation des partenariats actuels.
- Pour chaque partenaire stratégique, désigner un représentant de l'Agence.

### Contribuer à l'amélioration des processus

#### Objectifs

1. Intégrer les meilleurs outils de pratique aux activités quotidiennes de l'Agence.
2. Rehausser l'efficacité.

#### Projets prioritaires

##### Reconduits

- Procéder à la mise à jour du protocole d'entente de l'Agence.
- Revoir l'accord de paiement par transfert électronique de fonds.
- Proposer des pistes d'amélioration de la réglementation de l'Agence.
- Évaluer le processus relatif aux comptes fournisseurs.
- Évaluer le forum des gestionnaires et l'adapter si nécessaire.
- Évaluer et corriger le processus d'approvisionnement.
- Évaluer et corriger le processus budgétaire.
- Mettre en place un système électronique de transfert de fonds.

##### Nouveaux

- Dresser un cadre dédié à l'amélioration des processus.
- Élaborer un plan pour une répartition efficace des responsabilités sur les plans administratif et programmatique entre les unités, et le mettre en oeuvre.

## Transfert des programmes

### Objectifs

1. Élaborer un processus concret et complet pour le transfert des programmes.
2. Appuyer l'initiative du gouvernement pour l'adoption d'un rôle politique stratégique.

### Projets prioritaires

#### *Reconduits*

- Élaborer un plan de transfert des programmes et le mettre en oeuvre.

#### *Nouveaux*

- Élaborer des outils pour le transfert des programmes.
- \*Dresser un cadre visant à évaluer les exigences en matière de ressources pour les programmes ayant fait l'objet d'un transfert, et proposer les ajustements nécessaires.

## Développement du personnel et du conseil d'administration

### Objectifs

1. Promouvoir un environnement à la fois sain, sécuritaire et accessible.
2. Renforcer les effectifs.
3. Cultiver l'esprit d'unité de l'organisation.
4. Promouvoir la participation future des membres du personnel et du CA.

### Projets prioritaires

#### *Reconduits*

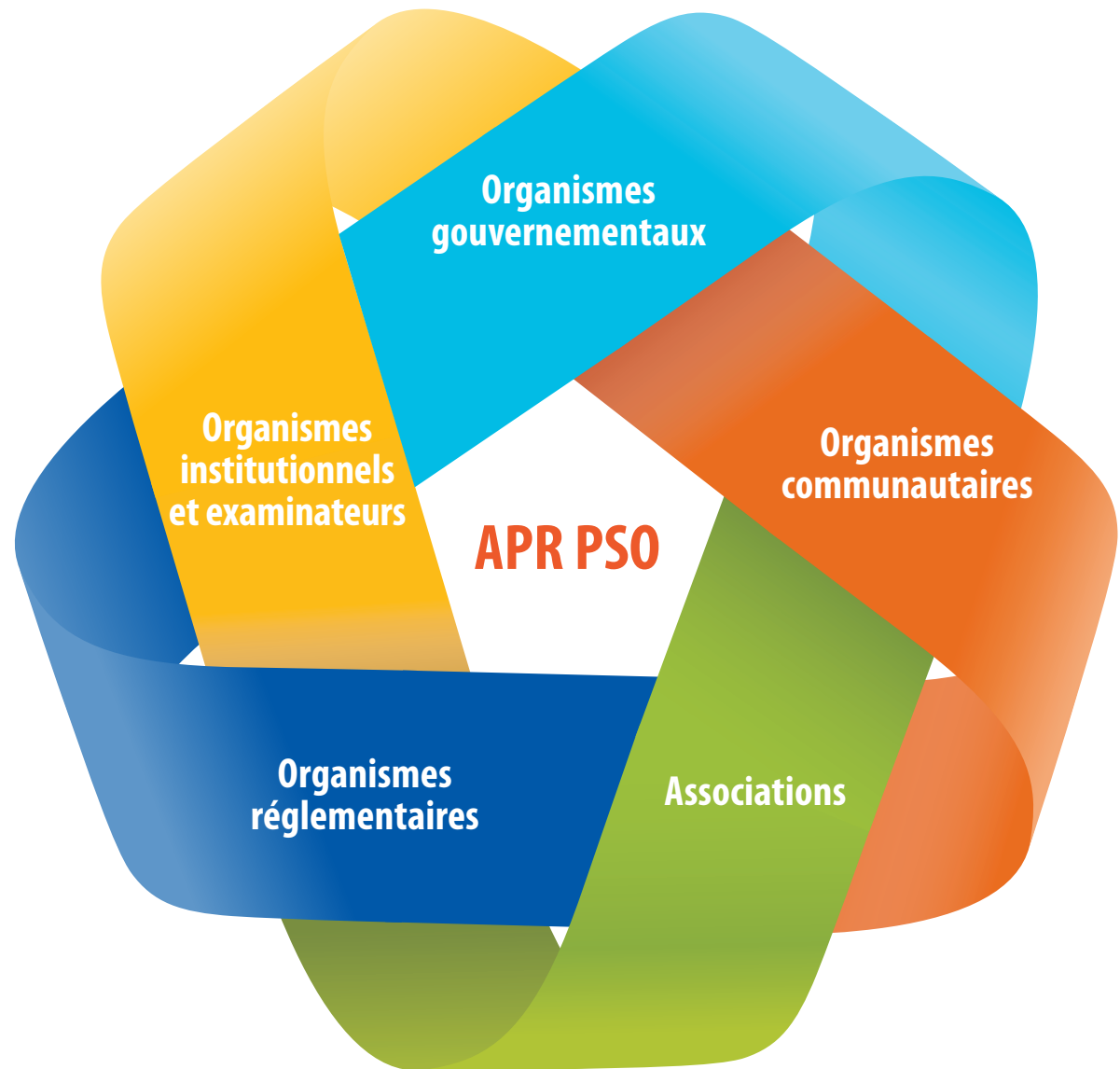
- \*Poursuivre la promotion d'une culture d'excellence du rendement.
- \*Valoriser les compétences et le sens de la direction à tous les échelons.
- Établir un plan de relève du CA sur cinq ans.
- Procéder à une évaluation formelle du CA.

#### *Nouveaux*

- Lancer une enquête sur l'engagement des employés.
- Recruter des membres supplémentaires pour siéger au CA.
- Amorcer un processus d'évaluation des postes.

## Projets en partenariat

L'APR PSO est consciente de l'importance d'une collaboration avec ses partenaires pour élaborer et offrir ses programmes et services. Le renforcement de ses partenariats stratégiques figure d'ailleurs parmi les fondements de sa nouvelle stratégie. La liste suivante, loin d'être exhaustive, répertorie les différents partenariats de l'Agence.





## Associations

### **Professional Association of Residents of Ontario (PARO)**

- La Professional Association of Residents of Ontario (PARO) redirige de nombreux médecins résidents vers Médecins Ontario.
- L'association assure le suivi des besoins courants des résidents.
- Elle tient l'Agence informée de l'admissibilité des externes et renseigne les étudiants en médecine effectuant des stages sur le Programme de remboursement sur les frais de stage clinique.
- Le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) s'accorde avec la PARO pour assigner des postes de suppléance à des résidents en période estivale.

### **Ontario Medical Association (OMA)**

- L'Ontario Medical Association (OMA) renseigne ses membres sur les auxiliaires médicaux (AM) et sur les demandes de subvention.
- L'OMA siège au comité d'examen des demandes de participation au Programme de lancement de carrière pour les AM.
- L'Ontario Medical Student's Association renseigne l'Agence sur l'admissibilité des externes pour le Programme de remboursement des frais de stage clinique.
- Les représentants régionaux de l'OMA travaillent avec les conseillers régionaux sur la transition des médecins vers et après l'exercice de leur profession.

### **Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO)**

- L'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO) renseigne ses membres sur tout ce qui a trait aux AM et aux demandes de subvention.
- L'AHO siège au comité d'examen des demandes de participation au Programme de lancement de carrière pour les AM.

### **Association médicale canadienne (AMC)**

- L'Association médicale canadienne (AMC) collabore avec les conseillers régionaux sur la relève des médecins au terme de leur carrière.



## Organismes communautaires

### Fournisseurs de services de santé à travers l'Ontario

- Aux côtés des recruteurs et des intervenants, les conseillers régionaux veillent au recrutement et au maintien en poste des médecins au niveau communautaire.
- Dans cette optique, ils établissent et échangent des pratiques exemplaires, des politiques, des lignes directrices et des documents.
- En collaboration avec les fournisseurs de services de santé dans les collectivités admissibles aux programmes d'obligation de service (OSP), l'Agence aide les médecins titulaires d'un contrat OSP à trouver un poste qui leur convient.
- Grâce aux Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN), délivrés avec la collaboration des fournisseurs de services de santé du Nord de l'Ontario, les collectivités admissibles peuvent recourir aux services cliniques d'un médecin spécialiste.
- Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural, délivré avec la collaboration de la plupart des organismes de soins primaires en région rurale, isolée et/ou du nord de la province, assure le maintien des services de soins primaires en cas d'absence des médecins de famille.

### Dirigeants des hôpitaux et médecins-chefs à travers l'Ontario

- Les programmes de suppléance permettent de trouver des conseils et de remplacer en urgence ou à plus long terme les médecins absents.

### Intervenants municipaux et communautaires

- Les conseillers régionaux travaillent dans de nombreuses collectivités et municipalités rurales et à visée régionale avec des intervenants de premier plan dans le recrutement communautaire en Ontario, à la recherche de conseils.

### Organisations et organismes communautaires qui proposent des services d'aide à l'établissement destinés aux immigrants

- L'Agence met ses clients en contact avec les organisations et les organismes communautaires qui faciliteront leur installation au Canada et leur intégration au sein d'une nouvelle collectivité.

### Programme d'extension en psychiatrie de l'Ontario (PEPO)

- Le gestionnaire du PSSN et le conseiller régional en chef en psychiatrie participent au comité sur l'accès aux services cliniques du Programme d'extension en psychiatrie de l'Ontario (PEPO). Le comité est chargé de la coordination et de la promotion des services de consultation clinique dans les régions insuffisamment desservies de l'Ontario.
- Le PSSN approuve et rembourse les frais de déplacement des résidents en psychiatrie, et accompagne les psychiatres dans le cadre des Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord.



## Organismes institutionnels/examineurs

### Facultés de médecine

- Avec l'aide et le soutien des six facultés de médecine de l'Ontario, les conseillers régionaux offrent des services uniques de planification de carrière et de recrutement aux médecins résidents.
- Les facultés de médecine informent l'organisme de l'admissibilité des externes au Programme de remboursement des frais de stage clinique.

### Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS)

- Le Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS) est un service de demande électronique et de jumelage informatique donnant accès à une formation postdoctorale en première année pour les diplômés internationaux en médecine (DIM).
- Le CaRMS renseigne les conseillers de l'Agence, à la demande de leurs clients, sur les démarches de demande en ligne, les documents à fournir et les critères d'admissibilité.

### Centre for the Evaluation of Health Professionals Educated Abroad (CEHPEA)

- Le Centre for the Evaluation of Health Professionals Educated Abroad (CEHPEA) dirige l'examen clinique objectif structuré de la Collaboration nationale en matière d'évaluation, ainsi que l'examen clinique objectif structuré des infirmières et infirmiers formés à l'étranger pour la province de l'Ontario.
- Cet organisme accompagne les infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui souhaitent passer un examen clinique objectif structuré.

### Conseil des universités de l'Ontario et Collèges Ontario

- L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) collabore avec le Conseil des universités de l'Ontario et Collèges Ontario pour recueillir de l'information sur tout ce qui a trait

à l'administration des programmes suivis par les étudiants et les stagiaires dans le domaine de la santé.

### Le Conseil médical du Canada (CMC)

- L'objectif du Conseil médical du Canada (CMC) est d'évaluer les diplômés des facultés de médecine du pays et de l'étranger qui souhaitent exercer au Canada.
- Les conseillers collaborent avec le CMC pour connaître les dernières exigences et les derniers processus.

### Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario

- Le Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario fait office de programme de placement des étudiants pour les facultés de médecine de l'Ontario. Il coordonne les stages obligatoires ou non pour les étudiants en médecine dans le Sud et le Centre de l'Ontario.
- Le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) permet à ce programme de trouver de nouveaux précepteurs communautaires.

### Programme d'auxiliaires médicaux de l'Université McMaster

- L'APR PSO est en contact avec la direction du département des AM de l'Université McMaster concernant la situation d'emploi des diplômés.

### Université de Toronto

- L'APR PSO est en contact avec les directeurs de départements du Consortium des AM concernant la situation d'emploi des diplômés.
- Le Projet pilote PSSU soutient la Rural Northern Initiative pour le recrutement de davantage de précepteurs de l'Université de Toronto ou ayant été nommés.



## Organismes gouvernementaux

### **Ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD)/gouvernement**

- L'Agence rend ses initiatives conformes à l'orientation stratégique du gouvernement en matière de ressources humaines en santé.
- Elle fait circuler l'information issue du terrain sur les tendances du secteur à des fins de prévisions.
- Elle participe aux discussions relatives aux politiques sur la répartition et le maintien en poste des médecins et des infirmiers et infirmières.
- Elle a accès aux services gouvernementaux par l'intermédiaire du ministère du Procureur général et du ministère des Services gouvernementaux.

### **Réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS)**

- L'Agence participe aux activités des réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) en matière de RHS, de recrutement et de maintien en poste.
- Les conseillers régionaux prennent part aux comités et aux groupes de travail des RLISS. Ils partagent leurs connaissances sur les postes vacants de médecins (actuels ou à venir), les tendances en matière de RHS et l'échange des pratiques exemplaires.
- Le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) est mené en collaboration avec les RLISS, afin d'analyser les enjeux sous-jacents susceptibles de résoudre les problèmes de permanence dans les urgences et d'engendrer des solutions.
- Les médecins-chefs des RLISS participent au Projet pilote PSSU pour la suppléance des médecins dans les services d'urgence.
- Les RLISS des urgences transmettent de l'information urgente sur les quarts de travail à leur réseau local de médecins.
- Les RLISS du Nord-Est et du Nord-Ouest participent aux Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN), pour mieux déterminer les besoins de la collectivité.

### **Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (MACI)**

- L'Agence participe à l'évaluation des projets financés par le ministère des Affaires civiques qui ont un lien avec les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ), comme les programmes de formation relais de l'Ontario axés sur les professions en santé.

### **Santé Canada**

- L'équipe de conseillers en recrutement de médecins collabore avec Santé Canada et les candidats partis aux États-Unis suivre une formation de médecins résidents, dans le but d'optimiser leur admissibilité pour leur inscription une fois de retour en Ontario.



## Organismes réglementaires

### **Ordre des médecins et des chirurgiens de l'Ontario (OMCO)**

- En collaboration avec des conseillers, l'Ordre des médecins et des chirurgiens de l'Ontario (OMCO) assure le traitement des demandes d'inscription des clients.
- Les conseillers travaillent avec l'OMCO pour se tenir au fait de tout changement apporté aux critères d'inscription.
- L'OMCO redirige les professionnels souhaitant obtenir de l'information sur le processus d'inscription vers le Programme de conseils pour le recrutement de médecins.

### **Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC)**

- Les conseillers collaborent avec le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) pour se tenir informés des exigences actuelles en matière de formation et d'admissibilité aux examens, en particulier pour les clients opérant une transition des États-Unis vers un poste de résident diplômé (dont la plupart reviennent en Ontario après leur résidence) et les clients spécialistes à l'étranger.
- L'Agence collabore avec le CRMCC sur la planification de carrière des étudiants en médecine et des médecins résidents.

### **Collège des médecins de famille du Canada (CMFC)**

- L'équipe constituée de conseillers pour le recrutement de médecins collabore avec le Collège des médecins de famille du Canada (CMFC) pour se tenir au courant des dernières mesures prises par ce dernier.

### **Répertoire de compétences des médecins (RCM) du Canada**

- Les conseillers aident les clients à s'inscrire au Répertoire de compétences des médecins (RCM) du Canada.
- Ils collaborent régulièrement avec le RCM pour mettre à jour leurs exigences et processus.



## Programmes à venir

L'APR PSO et le Ministère prévoient de transférer un certain nombre de programmes vers l'Agence. Les programmes ci-dessous sont les premiers en lice :

### **Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers**

L'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers, instaurée par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée, vise à aider les jeunes diplômés en soins infirmiers (IA et IAA) à accéder à un poste à plein temps en Ontario. L'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers utilise le portail « Début de carrière infirmière » de ProfessionsSantéOntario pour mettre en relation les jeunes diplômés et les employeurs. Le financement octroyé vise à créer des postes de transition pour aider les jeunes diplômés en soins infirmiers à trouver un emploi à plein temps au sortir de l'université. Il leur permet également de renforcer leurs compétences et leur donne confiance dans la pratique de leur profession.

### ***Programmes d'obligation de service post-formation (OSP) (5)***

#### **Programme de formation pour les diplômés internationaux en médecine**

Chaque année, le Ministère finance environ 200 postes de résidents réservés aux diplômés internationaux en médecine. Les résidents qui prennent part à ces programmes s'engagent, une fois qu'ils accèdent à un poste, à exercer pendant cinq ans dans une collectivité admissible. Toutes les collectivités en Ontario sont admissibles à ces programmes, à l'exception des suivantes : Ottawa, Toronto, Mississauga, Brampton, Vaughan, Markham, et Pickering.

#### **Programme pour les résidents en médecine d'urgence**

De 2012 à 2014, Santé Canada a financé l'ajout de postes de médecins résidents de troisième année en médecine familiale et en médecine d'urgence, menant à l'obtention d'un certificat de Compétence spéciale en médecine d'urgence délivré par le Collège des médecins de famille du Canada. Une fois qu'ils ont achevé cette formation, les participants au programme d'obligation de service sont tenus d'exercer pendant deux ans dans une collectivité de l'Ontario possédant un service d'urgence admissible.



### **Programme de rapatriement**

Dans le cadre du Programme de rapatriement, le Ministère finance de nouveaux postes en formation médicale postdoctorale (inscription de niveau supérieur) pour les médecins de famille ou spécialistes qui :

- ont reçu, en tout ou en partie, une formation postdoctorale à l'extérieur du Canada;
- ont besoin d'une période de formation pouvant aller jusqu'à deux ans afin de répondre aux exigences nationales de certification du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) ou du Collège des médecins de famille du Canada (CMFC).

En échange de ce financement, les candidats consentent à fournir des services de médecine pendant cinq ans dans une collectivité admissible de l'Ontario. Toutes les collectivités en Ontario sont admissibles à ces programmes, à l'exception des suivantes : Ottawa, Toronto, Mississauga, Brampton, Vaughan, Markham, et Pickering.

### **Programme de formation pour la réintégration des médecins résidents**

Dans le cadre de ce programme, le Ministère finance jusqu'à 50 postes de formation postdoctorale (niveau débutant ou supérieur) pour les médecins qui exercent actuellement au Canada et souhaitent réintégrer une formation médicale postdoctorale dans une nouvelle spécialité. En contrepartie, les participants au programme consentent à fournir des services de médecine en Ontario pendant deux ans.

### **Programme d'exemption des intérêts sur les prêts des médecins résidents**

Le Programme d'exemption des intérêts sur les prêts des médecins résidents fournit à ces derniers de l'aide financière en regroupant la totalité des prêts étudiants accordés par le gouvernement d'une province ou d'un territoire du Canada en un seul prêt. En vertu de ce programme, les médecins résidents de l'Ontario ne sont pas tenus de rembourser le principal ou les intérêts de leur prêt avant d'avoir terminé leur formation postuniversitaire. En contrepartie, les résidents consentent à fournir des services de médecine en Ontario pendant cinq ans.

---

### **Programme de visites communautaires d'évaluation**

Le Programme de visites communautaires d'évaluation rembourse les dépenses liées aux déplacements et au logement engagées par des médecins ou des professionnels de la réadaptation et leur conjoint en Ontario, souhaitant évaluer des possibilités d'emploi dans une collectivité désignée par le Ministère comme insuffisamment desservie. La collectivité doit posséder un indice de ruralité de l'Ontario (IRO) égal ou supérieur à 40.

### **Programme de visites communautaires d'évaluation pour les infirmières**

Le Programme de visites communautaires d'évaluation pour les infirmières rembourse à l'employeur les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les infirmières (et leur conjoint, le cas échéant) pour aller évaluer les possibilités d'emploi dans leur domaine dans des collectivités de l'Ontario ayant un indice de ruralité de 40 ou plus.

### **Programme de perfectionnement des professionnels de la santé du Nord de l'Ontario**

Le Programme de perfectionnement des professionnels de la santé du Nord de l'Ontario (NOHP-Dev) apporte un soutien aux médecins, en particulier aux professionnels de la réadaptation exerçant dans les régions insuffisamment desservies du Nord, pour favoriser le maintien en poste. Pour pallier l'isolement professionnel, des mentors apportent le soutien clinique et les services de consultation nécessaires. Dans la même optique, le programme prévoit l'envoi trimestriel d'infolettres pour faire circuler de l'information et promouvoir le réseautage.

### **Programme de suppléance dans le cadre des EGMMRN**

Le Programme de suppléance dans le cadre des EGMMRN octroie des financements (allocation quotidienne, compensation du temps de déplacement, et remboursement des frais de déplacement et d'hébergement) pour le remplacement des médecins dans les collectivités bénéficiant d'une Entente relative au groupe de médecins en milieu rural et dans le Nord (EGMMRN). Le financement couvre trois jours de suppléance par mois pour chaque poste vacant, et augmente (pour une période ne devant pas excéder 12 mois) à 10 jours par mois dans les collectivités où le taux d'inoccupation des postes est égal ou supérieur à 50 %.

# Plan de mise en oeuvre

La quantité suffisante des ressources financières déterminera dans quelle mesure l'Agence est apte à mener à bien son mandat. Chaque mois, un examen des états financiers sera effectué, afin de déterminer les ajustements à opérer sur les programmes, les services ou les effectifs. Parallèlement, l'Agence, en concertation avec le ministère, honorera son engagement à prendre en charge des programmes supplémentaires, en plus de ceux inscrits à la section « Programmes à venir » (et inscrits en gris dans la liste ci-dessous).

## Programmes susceptibles d'être transférés

Allocations pour les stages cliniques

Programme de visites communautaires d'évaluation (Médecins, Professionnels de la réadaptation)

Formation médicale continue (FMC)

Formez vos propres infirmières praticiennes

Programme de subventions d'encouragement aux professionnels de la réadaptation

Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné

Initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers pour les nouveaux diplômés en soins infirmiers formés au Canada

Initiative de recrutement et de maintien en poste pour le Nord et les régions rurales (Initiative NRRR)

Programme de perfectionnement des professionnels de la santé du Nord de l'Ontario (NOHP-Dev)

Initiative de maintien en poste des médecins dans le Nord (IMPMN)

Initiative Orientation de carrière pour les infirmières et infirmiers

Programme de visites communautaires d'évaluation pour les infirmières

Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

L'Alliance ontarienne pour le personnel infirmier (AOPI)

Programme d'extension en psychiatrie de l'Ontario (PEPO)

Programme de prestations de congés de maternité et parental (PPCMP)

Programmes d'obligation de service post-formation (cinq programmes)

Suppléance des postes vacants dans le cadre des EGMMRN

Programme d'été en externat

Soutien aux professionnels en soins infirmiers

Programme de spécialistes itinérants

## Plan des déplacements

Dans le cadre des activités de l'Agence, un certain nombre de déplacements réalisés à l'extérieur de la province est exigé. Ces déplacements sont conformes aux directives et aux procédures d'approbation formulées par le Ministère, et s'accordent au budget actuel approuvé. Les déplacements concernés pour l'exercice 2015-2016 sont ceux effectués pour assister aux événements suivants :

- La Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ);
- Les rencontres nationales de l'Association canadienne des recruteurs de médecins membres du personnel (CASPR) et de l'Association canadienne des médecins d'urgence (ACMU);
- Possibilité de faire partie des organismes clés lors de la Conférence canadienne sur l'éducation médicale et de la Conférence du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada sur la formation des résidents;
- La conférence américaine de l'Association des recruteurs de médecins membres du personnel (ASPR).

## Plan d'immobilisations prévu

À la suite de l'évolution des programmes et des services de l'Agence, et de l'élargissement des programmes, tel que l'a ordonné le Ministère, l'Agence doit engager des dépenses d'immobilisations mineures. Celles-ci sont destinées au réaménagement de l'espace, aux améliorations apportées à la tenure à bail, à l'acquisition de biens mobiliers et à la mise en place de services de soutien adéquats en matière de technologies de l'information. Toute dépense en immobilisation dont le montant sera égal ou supérieur à 100 000 \$ sera soumise à l'approbation du Ministère.



# Plan de communications

Les objectifs du plan de communications sont conformes aux orientations stratégiques de l'Agence, qui visent à fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé, à créer des partenariats stratégiques et à contribuer à l'amélioration constante des processus. Outre une stratégie de communication constante avec ses partenaires, l'Agence a mis sur pied un plan de communications ciblé pour l'exercice 2015-2016. Des activités de communication sont organisées toute l'année; il convient néanmoins de garder à l'esprit que certains programmes doivent se dérouler sur des périodes d'activité plus intenses. Toutes les initiatives sont conformes aux directives sur les communications pour les organismes de services opérationnels du gouvernement de l'Ontario.



**Objectif :** Faire davantage connaître les programmes et les services (y compris les critères d'admissibilité des programmes) offerts par l'APR PSO à ses clients, existants et futurs, et à ses intervenants.

**Stratégie :** Communiquer régulièrement avec les clients, existants et futurs, et avec les intervenants concernant les programmes et les services (y compris les critères d'admissibilité des programmes) offerts par l'APR PSO.

Approches	Indicateurs
<p><b>Programmes de suppléance :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrer directement en contact avec les représentants communautaires lors des conférences et des événements sur les soins de santé.</li> <li>• Distribuer des documents et des prospectus sur les programmes par l'intermédiaire des conseillers régionaux lors des conférences sur les soins de santé et des visites des installations.</li> </ul> <p><b>Programme des AM :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un système de courriels et d'appels téléphoniques. L'objectif est d'informer les sites situés dans les régions géographiques et cliniques hautement prioritaires de la province des modalités de financement des programmes, et de renseigner les AM nouvellement diplômés qui se trouvent en Ontario sur le programme de lancement de carrière des AM.</li> <li>• Diffuser des annonces à propos des programmes, des offres d'emploi et des dernières mises à jour par l'entremise de l'Ontario Medical Association, de l'Association des hôpitaux de l'Ontario et du site Web de ProfessionsSantéOntario.</li> </ul> <p><b>OSP :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grâce au site Web de ProfessionsSantéOntario et à l'envoi de courriels, informer les médecins résidents participant à un programme OSP des modalités de ces programmes et des services offerts par l'Agence.</li> <li>• Présentation aux médecins résidents participant à un programme OSP lors des programmes d'orientation pré-résidence du Centre for the Evaluation of Health Professionals Educated Abroad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de satisfaction des clients (privés et organismes), des intervenants et des collectivités disposant de médecins suppléants.</li> </ul>



**Objectif :** Accroître la participation des clients éventuels, ou encourager leur recours aux programmes et aux services offerts par l'APR PSO.

**Stratégie :** À travers différents médias, élaborer un plan qui ciblerait chaque groupe de clients potentiels pour les enjoindre à participer au programme approprié.

Approches	Indicateurs
<p><b>Services à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la promotion des services à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ) sur le site de ProfessionsSantéOntario.</li> <li>Organiser des présentations en personne aux organismes communautaires de la province.</li> </ul> <p><b>Sensibilisation des médecins à l'extérieur de la province :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour que les médecins soient au courant des modalités inhérentes à l'exercice de leur profession, diffuser de l'information sur le site de ProfessionsSantéOntario et sur les réseaux sociaux (Facebook et Twitter), concernant les besoins actuels de la province en matière de répartition et de spécialité, et les obstacles aux autorisations d'exercer et à l'immigration. Cela permettrait d'obtenir davantage de candidats qualifiés.</li> <li>Organiser des webinaires sur le processus d'inscription et les offres d'emploi.</li> <li>Assurer la promotion via Facebook et Twitter.</li> </ul> <p><b>Conseillers régionaux/Médecins Ontario :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenir dans les facultés de médecine et présenter Médecins Ontario aux médecins résidents, en mettant l'accent sur les spécialités hautement prioritaires et sur les collectivités qui connaissent une pénurie de médecins.</li> <li>Assurer la promotion de Médecins Ontario, en personne dans les facultés de médecine, et en ligne via le site Web de ProfessionsSantéOntario et Twitter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre de demandes de renseignements de la part des PSFÉ et des médecins extérieurs à la province avec une spécialité hautement prioritaire, après les activités de promotion réalisées sur les médias sociaux et en ligne, les webinaires et les présentations en personne.</li> <li>Le nombre de clics répertoriés sur le site de ProfessionsSantéOntario à la suite des activités de promotion réalisées sur les médias sociaux des médecins exerçant hors de la province et sur les médias sociaux de l'APR PSO.</li> <li>Le nombre de demandes de renseignements de la part des médecins résidents après les présentations et les activités de promotion de Médecins Ontario.</li> <li>Le nombre de pages vues pour les rubriques du site de ProfessionsSantéOntario consacrées aux PSFÉ, aux médecins exerçant hors de la province, aux conseillers régionaux et à Médecins Ontario.</li> </ul>



**Objectif :** Mettre en relation des candidats qualifiés avec les collectivités et les organismes de soins de santé à la recherche de professionnels de la santé.

**Stratégie :** Réunir les collectivités et les organismes de soins de santé, et présenter aux candidats qualifiés potentiels les postes à pourvoir au sein des collectivités faisant face à une pénurie de médecins.

Approches	Indicateurs
<p><b>EmploisPSO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir le portail EmploisPSO grâce à l'envoi d'infolettres.</li><li>• Lors des visites réalisées en personne dans les collectivités, rappeler l'existence de cet outil.</li><li>• Mentionner l'existence du portail EmploisPSO pendant les séances de Médecins Ontario avec les étudiants en médecine qui font leur stage postdoctoral.</li></ul> <p><b>Sensibilisation des médecins à l'extérieur de la province :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Publier les Collectivités de l'Ontario en vedette sur le site de ProfessionsSantéOntario pour les collectivités aux besoins les plus importants souhaitant promouvoir leurs offres d'emploi, ainsi que des témoignages de la part de médecins qui ont obtenu un poste.</li></ul> <p><b>Conseillers régionaux/Médecins Ontario :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les conseillers régionaux devraient participer aux activités de recrutement organisées par les facultés de médecine pour promouvoir les offres d'emploi de la collectivité auprès des médecins résidents.</li><li>• Promouvoir le recrutement des médecins auprès des collectivités faisant face à une pénurie de médecins, grâce au partage des pratiques exemplaires et aux modules de la trousse de recrutement disponibles en ligne.</li><li>• Promouvoir le maintien en poste des diplômés de la province grâce aux modules du programme Transition vers l'exercice de la profession disponibles en ligne.</li><li>• Assurer la promotion d'EmploisPSO auprès d'autres professions de la santé, une fois que le portail comptera davantage de professions de la santé et ne se destinera plus uniquement aux médecins et aux infirmiers et infirmières.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le nombre de médecins et de collectivités sensibilisés par les infolettres de l'Agence, les séances de Médecins Ontario et les visites en personnes effectuées dans les collectivités dans lesquelles EmploisPSO est cité</li><li>• Le nombre de pages des Collectivités de l'Ontario en vedette vues sur le site de ProfessionsSantéOntario.</li></ul>

# Gouvernance

L'Agence recherche sans cesse des solutions pour renforcer le pouvoir de gouvernance de son conseil d'administration. Cela se traduira par différentes initiatives réparties sur les trois prochaines années : le recrutement de membres supplémentaires, la révision des documents constitutifs de l'Agence et des évaluations fréquentes de l'efficacité du conseil.

## Rôle

Le conseil d'administration, qui doit se plier aux orientations politiques du Ministère pour tout ce qui a trait aux programmes, veille à la bonne marche des activités de l'Agence. Le CA est responsable devant le Ministère de l'utilisation des fonds publics par l'Agence.

Il est notamment tenu :

- de mettre en place des objectifs, des cibles et des orientations stratégiques;
- de contrôler l'utilisation des fonds et des actifs;
- d'élaborer des mesures de rendement efficaces;
- d'établir des lignes directrices, des politiques et des pratiques régissant les activités et déterminant les priorités de l'Agence.

## Composition

Le Règlement de l'Ontario 249/07 prévoit que le conseil d'administration doit être constitué d'un maximum de neuf membres, tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Pour l'exercice 2013-2014, le CA de l'APR PSO comptait entre cinq et sept membres, forts d'une grande expérience et expertise dans différents domaines : gouvernance, gestion des finances, universités, pratique clinique, etc.

## Structure

Le conseil doit se réunir au moins six fois dans l'année et doit se tenir disponible en tout temps lorsque les circonstances l'imposent. Chaque assemblée peut se dérouler en séance à huis clos en deux parties, l'une en présence du directeur général et l'autre des seuls membres du conseil.

Un comité du CA – finances et vérification – se réunit et fait régulièrement rapport au conseil.

## Politiques et procédures relatives au conseil d'administration

Le conseil est soumis à une politique et à un code d'éthique et de conduite qui permet d'éviter les conflits d'intérêts, conformément à la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.

Outre l'orientation initiale assurée séparément par le Ministère et l'Agence, le CA bénéficie de mises à jour régulières et de séances d'information de la part de ces deux entités.





# Biographies des membres du conseil d'administration

## **D<sup>r</sup> Peter Wells, président**

**Nomination :** de 2007 à 2012

**Nomination : Vice-président :** 2011

**Nouvelle nomination :** 2012

**Nomination comme président :** 2012

**Expiration du mandat actuel :** 2015

Le D<sup>r</sup> Wells est le fondateur et le directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario, qui a pour but d'offrir aux étudiantes et aux étudiants en médecine l'occasion de vivre des expériences de travail dans des milieux ruraux ou éloignés. Il est également médecin de famille dans un cabinet de Collingwood. En 2012, le Collège des médecins de famille du Canada a décerné au D<sup>r</sup> Wells le titre de médecin de famille de l'année en Ontario.

## **M<sup>me</sup> Carolyn Acker**

**Nomination :** de 2008 à 2011

**Nouvelle nomination :** 2011

**Expiration du mandat actuel :** 2014

M<sup>me</sup> Acker a commencé sa carrière en tant qu'infirmière autorisée. Elle a occupé le poste de directrice générale au Centre de santé communautaire de Regent Park et est la fondatrice du programme Passeport pour ma réussite Canada. En 2012, elle a été reçue membre de l'Ordre du Canada.

## **D<sup>r</sup> Robert Howard**

**Nomination :** de 2008 à 2011

**Nouvelle nomination :** 2011

**Expiration du mandat actuel :** 2014

Le D<sup>r</sup> Howard est président-directeur général de l'Hôpital St. Michael de Toronto. Il y est entré en 1982 en tant que cardiologue membre du personnel, et a depuis occupé différents postes de direction, notamment médecin-chef et vice-président directeur, Programmes et formation.

## **D<sup>r</sup> John G. Kelton**

**Nomination :** de 2008 à 2011

**Nouvelle nomination :** 2011

**Expiration du mandat actuel :** 2014

Le D<sup>r</sup> Kelton est le doyen et le vice-président de la Faculté des sciences de la santé de l'Université McMaster. Il possède une pratique clinique active et mène des recherches, principalement sur les troubles hémostatiques chez les femmes enceintes et sur la thrombopénie induite par l'héparine.

## **M. Arthur J.M. Lamarche**

**Nomination :** 2014

**Expiration du mandat :** 2017

M. Lamarche est conseiller auprès de cadres supérieurs et conseiller financier et il est titulaire d'un brevet de l'Institut des banquiers canadiens. Actuellement retraité du gouvernement fédéral, il a occupé des postes de direction à la Chambre des communes, au Tribunal des anciens combattants (révision et appel), et a été membre et président du Comité sur les nominations à la magistrature fédérale.

À partir de la gauche : D<sup>r</sup> Robert Howard, D<sup>r</sup> John G. Kelton, M<sup>me</sup> Carolyn Acker, D<sup>r</sup> Peter Wells, M<sup>me</sup> Linda Nagel, M. Arun K. Mathur et M. Arthur J.M. Lamarche



## **M. Arun K. Mathur**

**Nomination :** 2011

**Nouvelle nomination :** 2014

**Expiration du mandat actuel :** 2017

M. Mathur est comptable agréé et est l'associé responsable du bureau de la région de Toronto du cabinet de comptables agréés Gerald Duthie & Co., LLP. Il aide les propriétaires d'entreprise qui affrontent des problèmes financiers et de croissance, et il conseille ses clients sur l'achat d'entreprises et sur des problèmes opérationnels complexes.

## **M<sup>me</sup> Linda Nagel**

**Nomination :** 2014

**Expiration du mandat :** 2017

Depuis 1994, M<sup>me</sup> Nagel est présidente et directrice générale des Normes canadiennes de la publicité, l'organisme national d'autoréglementation de la publicité. Auparavant, elle a occupé des postes de direction dans des organismes de commerce entre les États-Unis et le Canada et dans des organismes de soins de santé.

## Exigences en matière de ressources

À titre d'organisme offrant des services opérationnels, l'essence même de l'APR PSO est de fournir un vaste éventail de programmes et de services visant à appuyer la stratégie du gouvernement en matière de ressources humaines, ProfessionsSantéOntario. Les activités de l'Agence sont essentiellement tournées vers ses clients et les services qui leur sont proposés. Par conséquent, pour atteindre ses objectifs, l'Agence doit disposer d'effectifs consacrés au service à la clientèle, capables de fournir les services et les infrastructures de l'organisme.

### Effectif

Actuellement, l'effectif de l'APR PSO est composé de 99,0 % d'employés à plein temps, si l'on tient compte de l'incidence de la variabilité due aux départs, au roulement, et aux recrutements sur contrat ou à visée temporaire.

L'Agence est constituée de quatre services, chacun avec son propre effectif. Tout est mis en œuvre pour se concentrer sur le service à la clientèle, pour que les activités liées à la gestion et à l'administration soient réduites au minimum.

En cas de diminution conséquente du financement au-delà de la restriction annuelle de 2,5 %, des réductions de personnel seront envisagées. Le climat d'incertitude autour de l'avenir du personnel pourrait nuire à l'engagement et à la motivation des employés, ce qui aurait des conséquences néfastes sur leur performance.

### Rémunération et avantages sociaux du personnel

La gestion des coûts liés à la rémunération occupe une place prépondérante dans le plan mis en place par la province et par l'Agence pour contrôler les dépenses et protéger les services gouvernementaux de premier plan. L'Agence poursuit la mise en place de mesures solides et justes pour gérer ces coûts et se conformer au plan fiscal de l'Ontario. Le régime d'avantages sociaux de l'Agence est régulièrement revu et est similaire à celui offert dans la fonction publique de l'Ontario. À titre de partenaire du secteur public, l'APR PSO entend poursuivre ses efforts pour contrôler les coûts actuels et futurs en matière de rémunération.



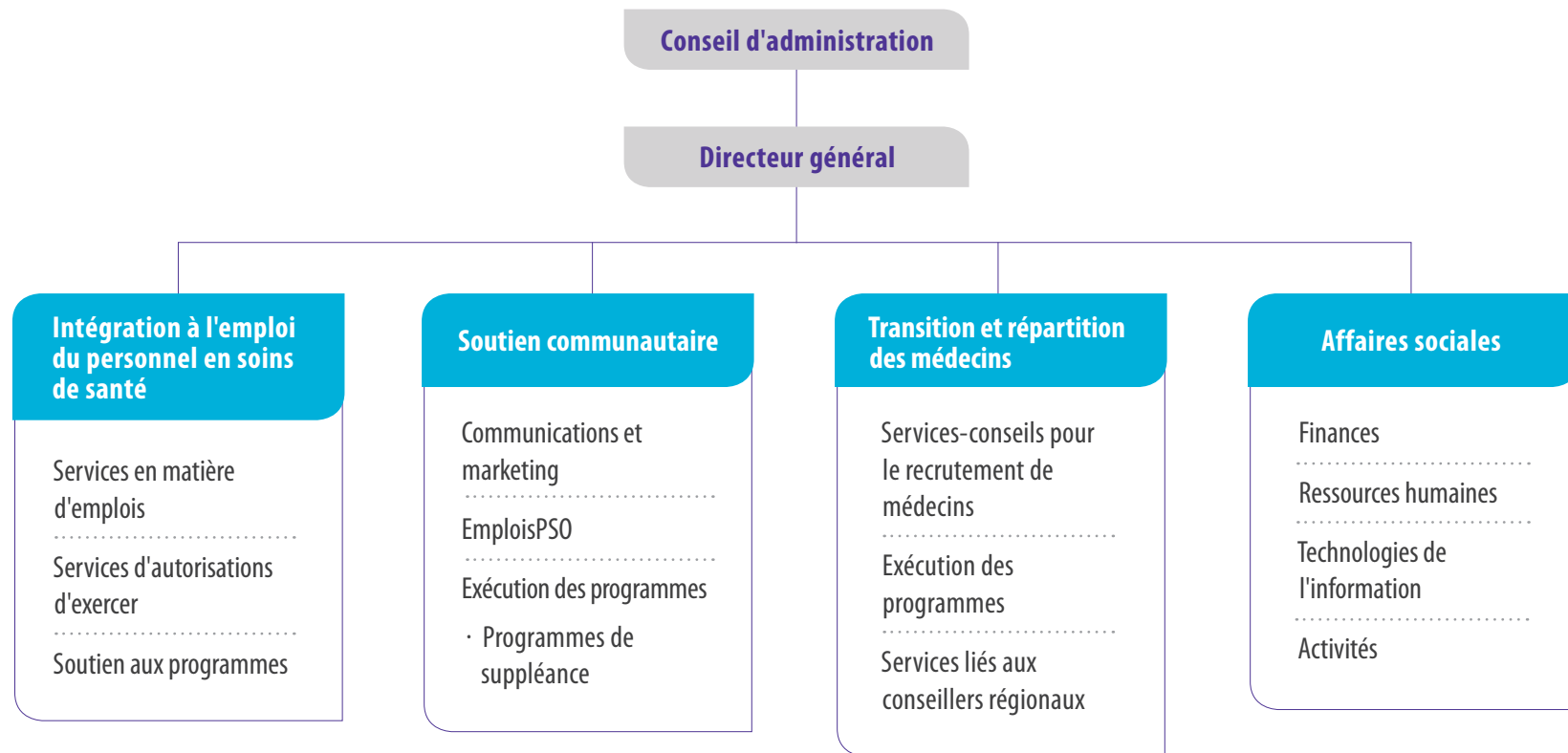
### Assistance en technologies de l'information

Dans le cadre de ses activités, le parc logiciel de l'Agence est constitué d'une multitude d'applications commerciales standard, d'applications modifiées et d'applications personnalisées. L'infrastructure de TI est soumise à des examens fréquents, qui visent à déterminer la nécessité de procéder à des mises à niveau ou à l'ajout de nouvelles applications. Les logiciels spécifiques aux programmes feront l'objet de contrôles réguliers et seront mis à jour dès que le besoin s'en fera sentir.

Le cas échéant, et dans le but de faciliter la communication hors du bureau, les employés se verront remettre des appareils BlackBerry.

Les services de réseautique sont fournis par une infrastructure de serveurs en interne.

# Organigramme



# Plan financier

## Recettes prévisionnelles

Fonds de base	2015-16 <sup>1</sup>	2016-17 <sup>1</sup>	2017-18 <sup>1</sup>
Volet soutien aux programmes	9 947 800	9 947 800	9 947 800
Économies administratives annualisées de moins de 2,5 %	(255 700)	(255 700)	(255 700)
Sous-total	9 692 100	9 692 100	9 692 100
Réaffectation du Programme RFSC pour l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	280 000	0	0
Total soutien aux programmes	9 972 100	9 692 100	9 692 100
Programme de remboursement des frais de stage clinique	2 350 000	2 630 000	2 630 000
Programme de subventions des AM	3 732 000	3 732 000	3 732 000
<b>Sous-total des fonds de base</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>
<b>Subvention unique</b>			
Programme de subventions des AM	448 400	0	0
<b>Sous-total des subventions uniques</b>	<b>448 400</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total des recettes</b>	<b>16 502 500</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>

## Montant estimatif des dépenses prévisionnelles

Fonds de base	2015-16 <sup>1</sup>	2016-17 <sup>1</sup>	2017-18 <sup>1</sup>
Volet soutien aux programmes	9 972 100	9 692 100	9 692 100
Programme de remboursement des frais de stage clinique	2 350 000	2 630 000	2 630 000
Programme de subventions des AM	3 732 000	3 732 000	3 732 000
<b>Total des fonds de base</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>
<b>Subvention unique</b>			
Programme de subventions des AM	448 400	0	0
<b>Total des subventions uniques</b>	<b>448 400</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total des recettes prévisionnelles</b>	<b>16 502 500</b>	<b>16 054 100</b>	<b>16 054 100</b>

Remarque :

<sup>1</sup>Tant que le processus budgétaire officiel de l'Agence n'est ni achevé ni approuvé par le conseil d'administration et par le Ministère, ces estimations sont formulées à titre provisoire.

# États financiers

États financiers de

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Exercices clos les 31 mars 2014 et 2013



KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l.  
Yonge Corporate Centre  
4100, rue Yonge, Bureau 200  
Toronto (Ontario) M2P 2H3  
Canada

Téléphone (416) 228-7000  
Télécopieur (416) 228-7123  
Internet www.kpmg.ca

### 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 2014, 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.

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 2014, 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./s.e.n.c.r.l.*

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés

Le 24 juin 2014  
Toronto, Canada

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.

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État de la situation financière

Au 31 mars 2014, avec informations comparatives de 2013


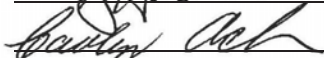
	2014	2013
<b>Actif</b>		
Actif à court terme		
Trésorerie	3 373 186 \$	2 522 898 \$
Charges payées d'avance	152 732	217 747
	3 525 918	2 740 645
Immobilisations (note 2)	132 919	138 516
	3 658 837 \$	2 879 161 \$

### Passif et actif net

Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	3 859 955 \$	1 099 675 \$
Actif net		
Actif net non affecté (insuffisance)	(334 037)	1 640 970
Actif net investi en immobilisations	132 919	138 516
	(201 118)	1 779 486
Engagements et éventualités (note 6)		
Dépendance économique (note 7)		
	3 658 837 \$	2 879 161 \$

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 2014, avec informations comparatives de 2013

	2014	2013
<b>Produits</b>		
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Composante	10 784 048 \$	10 962 800 \$
Programme ponctuel de remboursement des frais de stage clinique	400 000	–
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée		
Programme de subventions aux adjoints au médecin	6 831 400	4 321 672
Programme d'intégration, de recherche et de formation en santé	–	215 826
	18 015 448	15 500 298
<b>Charges</b>		
Salaires et charges sociales	7 938 708	7 478 737
Charges générales		
Affaires générales	1 665 016	1 415 578
Programme de remboursement des frais de stage clinique	301 092	185 388
Programme de partenariats communautaires	163 620	138 480
Centre d'accès	104 737	167 536
Amortissement	80 745	180 689
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (note 3)	70 668	44 550
Conseil d'administration	62 230	5 295
Activités d'information sur le recrutement et maintien en poste	46 415	29 127
Site Web	4 712	26 675
Site EmploisPSO	6 677	7 073
Charges non récurrentes		
Programme de subventions aux adjoints au médecin	6 119 779	3 643 791
Tournée de recrutement des professionnels de la santé	120 226	130 119
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	74 162	80 435
Programme de remboursement des frais de stage clinique	70 804	–
Autres	69	110 972
Programme d'intégration, de recherche et de formation en santé	–	83
<b>Total des charges</b>	<b>16 829 660</b>	<b>13 644 528</b>
Excédent des produits sur les charges avant la remise des apports	1 185 788	1 855 770
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	(3 166 392)	–
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges après la remise des apports	(1 980 604) \$	1 855 770 \$

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 2014, avec informations comparatives de 2013

	2014		2013	
	Investi en immobilisations	Non affecté	Total	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	138 516 \$	1 640 970 \$	1 779 486 \$	(76 284) \$
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges avant la remise des apports	(80 745)	1 266 533	1 185 788	1 855 770
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	–	(3 166 392)	(3 166 392)	–
Variation nette de l'investissement en immobilisations	75 148	(75 148)	–	–
<b>Solde à la clôture de l'exercice</b>	<b>132 919 \$</b>	<b>(334 037) \$</b>	<b>(201 118) \$</b>	<b>1 779 486 \$</b>

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 2014, avec informations comparatives de 2013

	2014	2013
Entrées (sorties) nettes de trésorerie liées aux activités ci-dessous :		
Activités d'exploitation		
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges après la remise des apports	(1 980 604) \$	1 855 770 \$
Amortissement des immobilisations sans effet sur la trésorerie	80 745	180 689
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement d'exploitation		
Charges payées d'avance	65 015	(40 598)
Créditeurs et charges à payer	2 760 280	(1 505 196)
Apport reporté	–	(221 672)
	<b>925 436</b>	<b>268 993</b>
Activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations, montant net	(75 148)	(191 794)
Augmentation nette de la trésorerie	850 288	77 199
Trésorerie à l'ouverture de l'exercice	2 522 898	2 445 699
<b>Trésorerie à la clôture de l'exercice</b>	<b>3 373 186 \$</b>	<b>2 522 898 \$</b>

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 2014

---

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (l'« Agence ») est un organisme de services opérationnel 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;
- programme d'intégration, de recherche et de formation en santé en milieu de travail pour les professionnels de la santé formés à l'étranger;
- maintien en poste des médecins de l'Ontario/Médecins Ontario/obligation de service postdoctoral;

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

---

- sites HealthForceOntario.ca et EmploisPSO.ca;
- appui fourni par des conseillers régionaux;
- projet pilote de permanence des soins 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;
- tournée de recrutement des professionnels de la santé;
- services liés aux installations à l'intention d'un maximum de cinq conseils transitoires des 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.



# AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

---

## 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 (note 4) administré par l'Agence pour le compte du Ministère.

Un dernier APT assure le financement du programme de remboursement des frais de stage clinique administré par l'Agence pour le compte du Ministère.

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.

7

# AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

---

## 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

---

### 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 la période.

8

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

### 1. Principales méthodes comptables (suite)

#### 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

	2014		2013	
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	191 642 \$	157 166 \$	34 476 \$	33 014 \$
Matériel informatique	353 501	290 767	62 734	52 736
Logiciels	222 226	222 226	—	8 129
Améliorations locatives	261 675	225 966	35 709	44 637
	<b>1 029 044 \$</b>	<b>896 125 \$</b>	<b>132 919 \$</b>	<b>138 516 \$</b>

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 2014

### 3. Programmes ontariens de suppléance pour les médecins

Les programmes ontariens de suppléance pour les médecins (« 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.

Les paiements effectués par le Ministère aux médecins participant aux POSM se sont établis à 22 023 453 \$ pour l'exercice à l'étude (23 450 759 \$ pour 2013). 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

Exercice	Type	Montant	Statut au 31 mars 2014
2011 - 2012	Montant réel	352 015 \$	Payé
2012 - 2013	Montant estimé	1 622 993	À payer
2013 - 2014	Montant estimé	1 191 384	À payer
		<b>3 166 392 \$</b>	

L'Agence rembourse au Ministère tout excédent calculé selon un processus de rapprochement établi avec le Ministère. Les montants ci-dessus qui constituent des montants estimés sont issus des meilleures estimations de la direction, et les résultats réels pourraient différer de ces estimations. Après la clôture de l'exercice à l'étude, l'Agence a remis un montant de 1 622 993 \$ au Ministère pour l'exercice 2012-2013.

### 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.

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

---

### 5. Avantages sociaux futurs (suite)

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % des gains s'établissant jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension de 52 500 \$ et à 9,5 % des gains excédant le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2014 se sont établies à 476 341 \$ (453 299 \$ en 2013) 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 468 282 \$ en 2014 (457 435 \$ en 2013).

### 6. Engagements et éventualités

a) L'Agence a conclu un contrat de location-exploitation pour un local, lequel contrat vient à échéance en 2018. Les paiements minimums approximatifs futurs exigibles en vertu des baux sont les suivants :

---

2015	483 800 \$
2016	483 800
2017	483 800
2018	161 300

---

1 612 700 \$

---

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

---

### 6. Engagements et éventualités (suite)

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 2014

### 8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
<b>Produits</b>				
Composante			10 784 048 \$	13 592 800 \$
Financement ponctuel du programme de remboursement des frais de stage clinique			400 000	400 000
Financement du programme de subventions aux adjoints au médecin			6 831 400	6 831 400
<b>Total</b>			<b>18 015 448 \$</b>	<b>20 824 200 \$</b>
<b>Charges</b>				
Composantes des charges générales				
Conseil d'administration				
Salaires et charges sociales	12 571	–	12 571 \$	18 356 \$
Coûts généraux d'exploitation	–	62 230	62 230	75 680
<b>Total</b>			<b>74 801</b>	<b>94 036</b>
Affaires générales				
Salaires et charges sociales	2 060 651	–	2 060 651	2 223 434
Coûts généraux d'exploitation	–	1 745 761	1 745 761	1 880 016
<b>Total</b>			<b>3 806 412</b>	<b>4 103 450</b>
Programme de remboursement des frais de stage clinique				
Coûts généraux d'exploitation	–	301 092	301 092	2 630 000
<b>Total</b>			<b>301 092</b>	<b>2 630 000</b>
Centre d'accès				
Salaires et charges sociales	1 945 041	–	1 945 041	2 062 789
Coûts généraux d'exploitation	–	104 737	104 737	115 100
<b>Total</b>			<b>2 049 778</b>	<b>2 177 889</b>
Site Web				
Coûts généraux d'exploitation	–	4 712	4 712	10 032
<b>Total</b>			<b>4 712</b>	<b>10 032</b>
Site EmploisPSO				
Salaires et charges sociales	118 384	–	118 384	120 893
Coûts généraux d'exploitation	–	6 677	6 677	28 520
<b>Total</b>			<b>125 061</b>	<b>149 413</b>
Séances d'information				
Salaires et charges sociales	168 166	–	168 166	203 955
Coûts généraux d'exploitation	–	46 415	46 415	44 300
<b>Total</b>			<b>214 581</b>	<b>248 255</b>
Programme de partenariats communautaires				
Salaires et charges sociales	1 270 463	–	1 270 463	1 355 953
Coûts généraux d'exploitation	–	163 620	163 620	117 500
<b>Total</b>			<b>1 434 083</b>	<b>1 473 453</b>
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins				
Salaires et charges sociales	1 578 866	–	1 578 866	1 661 522
Coûts généraux d'exploitation	–	70 668	70 668	29 750
<b>Total</b>			<b>1 649 534</b>	<b>1 691 272</b>
<b>Total des composantes des charges générales</b>			<b>9 660 054 \$</b>	<b>12 577 800 \$</b>

13

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

### 8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (suite)

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
<b>Composantes des charges non récurrentes</b>				
Programme de remboursement des frais de stage clinique				
Coûts généraux d'exploitation	–	70 804	70 804 \$	400 000 \$
<b>Total</b>			<b>70 804</b>	<b>400 000</b>
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers				
Salaires et charges sociales	183 916	–	183 916	199 670
Coûts généraux d'exploitation	–	74 162	74 162	80 330
<b>Total</b>			<b>258 078</b>	<b>280 000</b>
Tournée de recrutement des professionnels de la santé				
Salaires et charges sociales	42 681	–	42 681	52 578
Coûts généraux d'exploitation	–	120 226	120 226	182 422
<b>Total</b>			<b>162 907</b>	<b>235 000</b>
Autres				
Salaires et charges sociales	433 446	–	433 446	482 542
Coûts généraux d'exploitation	–	69	69	17 458
<b>Total</b>			<b>433 515</b>	<b>500 000</b>
Adjoints au médecin				
Salaires et charges sociales	124 523	–	124 523	210 000
Coûts généraux d'exploitation	–	6 119 779	6 119 779	6 621 400
<b>Total</b>			<b>6 244 302</b>	<b>6 831 400</b>
<b>Total des composantes des charges non récurrentes</b>			<b>7 169 606 \$</b>	<b>8 246 400 \$</b>
<b>Total des charges</b>			<b>16 829 660 \$</b>	<b>20 824 200 \$</b>
<b>Excédent (insuffisance)</b>			<b>1 185 788 \$</b>	

14



Apprenez-en davantage au sujet de  
l'Agence de promotion et de recrutement  
de ProfessionsSantéOntario :

**[www.ProfessionsSanteOntario.ca](http://www.ProfessionsSanteOntario.ca)**  
[info@healthforceontario.ca](mailto:info@healthforceontario.ca)  
416 862-2200

Ce document est offert en format accessible sur demande :  
[www.healthforceontario.ca/asc](http://www.healthforceontario.ca/asc)