

2014-2017

ProfessionsSantéOntario

Agence de promotion et de recrutement

Plan d'activités

*Garantir aux Ontariennes et Ontariens,
dans le présent comme dans le futur,
un accès au bon nombre et au bon type
de fournisseurs de soins de santé qualifiés.*



Ontario

Agence de promotion
et de recrutement
de ProfessionsSantéOntario



Aperçu	1
Sommaire de gestion	1
Mandat, mission, vision	3
Valeurs de l'agence	5
Environnement externe	6
Analyse de l'environnement	6
Identification et atténuation des risques	10
Stratégie	13
Questions stratégiques	13
Orientations stratégiques, cibles et mesures de performance	14
Opérations	16
Plan opérationnel	16
Initiatives auprès des partenaires	30
Plan d'implantation des nouveaux programmes et services	36
Programme de voyage	36
Plan de communications	37
Ressources	43
Gouvernance	43
Biographies des membres du conseil d'administration	45
Besoins en ressources	47
Organigramme	49
Finances	50
Propositions de plans d'immobilisations	50
Plan financier	51
États financiers vérifiés	53

Sommaire de gestion

Le plan d'activités 2014-2017 de l'APR PSO définit la nature du mandat de l'agence, son plan d'action face aux enjeux stratégiques clés, ainsi que les différentes ressources à sa disposition.

Établie en vertu de la Loi sur les sociétés de développement (Règlement de l'Ontario 249/07), l'agence s'inscrit dans la stratégie du gouvernement pour les ressources humaines en santé et oeuvre à exécuter cette dernière.

Dans le cadre de son mandat, l'agence consacre ses efforts à :

- retenir dans la province les médecins qui y ont été formés;
- favoriser la répartition équilibrée de médecins dans l'ensemble de l'Ontario;
- recruter hors de l'Ontario des médecins prêts à la pratique dans les spécialités où les besoins sont importants;
- aider les professionnels de la santé formés à l'étranger et résidant en Ontario à intégrer la pratique;
- travailler en collaboration avec les communautés de l'Ontario afin de soutenir leurs efforts de recrutement et de rétention de professionnels de la santé;
- sensibiliser davantage les intervenants aux différents programmes, services et initiatives du ministère et de l'agence.

L'exécution des programmes et services de l'APR PSO est guidée par les valeurs de l'agence : orientation client, résultats de haute qualité, maximisation du rendement de l'investissement.

Le processus de planification stratégique en cours permettra à l'agence de se doter d'une vision et d'une stratégie d'ici décembre 2013. En attendant le résultat de ce processus, l'agence a identifié les questions stratégiques suivantes, ainsi que des stratégies temporaires afin d'y faire face :

1. répartition inégale des médecins;
2. pénurie de médecins dans certaines spécialités où les besoins sont importants;
3. nécessité de retenir les professionnels de la santé qui suivent leur formation ou exercent actuellement en Ontario;
4. la nécessité pour les professionnels de la santé et les groupes communautaires de consulter de multiples sources d'information pour obtenir des renseignements sur les programmes, les incitatifs et les occasions disponibles dans la province;
5. la nécessité de rester axé sur les orientations présentes et futures du gouvernement en matière de ressources humaines dans le secteur de la santé.

L'agence et le ministère ont entrepris conjointement d'identifier un certain nombre de programmes et services dont la responsabilité sera transférée du gouvernement à l'agence. L'approche collaborative favorisée dans les rapports avec les tierces parties sera maintenue dans le cadre des projets en cours et futurs.

Les opérations de l'agence sont rendues possibles grâce aux ressources financières, humaines et autres. Le complément d'effectif de l'APR PSO est constitué de 99,0 salariés à temps plein.

En tant qu'agence de services d'exécution, l'APR PSO est financée afin d'offrir une gamme de programmes et de services destinés à soutenir sa stratégie en matière de ressources humaines en santé. Il est prévu qu'au cours de chacune des trois prochaines années, ses revenus de base seront de 12 577 800 \$. Le financement fixe dépend de programmes financés de façon distincte par le ministère, c.-à-d. la Tournée de recrutement des professionnels de la santé et le Programme de subventions pour auxiliaires médicaux; il est prévu à hauteur de 3,04 M \$ pour 2014-2015, excluant tout financement additionnel lié à des transferts de programmes. Quelques voyages hors de la province sont nécessaires. Ceux-ci respectent les directives gouvernementales et les procédures d'approbation en vigueur.

En outre, un conseil d'administration efficace supervise la bonne marche des opérations et l'agence bénéficie de l'expertise de chacun de ses membres. La gouvernance au sein du conseil d'administration sera renforcée par différents moyens au cours des trois prochaines années : entre autres, de nouveaux membres seront recrutés, on évaluera le pertinence de créer de nouveaux comités du Conseil, et les documents fondamentaux de l'agence seront réévalués.

Mandat

Le 6 juin 2007, le gouvernement de l'Ontario créait l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO), conformément à la Loi sur les sociétés de développement, en vertu du Règlement de l'Ontario 249/07. En vertu de ce règlement, le mandat de l'APR PSO consiste à :

- recruter, dans la province, ailleurs au pays et à l'étranger, des professionnels de la santé afin que ceux-ci exercent en Ontario;
- attirer des gens vers la pratique des soins de santé en Ontario;
- aider les professionnels de la santé et autres intervenants à identifier les exigences de la pratique des soins de santé en Ontario et la façon de satisfaire ces exigences;
- encourager les professionnels de la santé qui exercent actuellement en Ontario à continuer à exercer leur métier dans la province;
- travailler en collaboration avec les communautés de l'Ontario pour soutenir leurs efforts de recrutement et de rétention de professionnels de la santé, afin de les aider à combler leurs besoins;
- faire en sorte que les Ontariens prennent conscience des mesures et des services mis de l'avant par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée afin d'améliorer l'offre de services des professionnels de la santé et la répartition de ceux-ci dans la province.

Mission

Conformément à l'entente de paiement de transfert de 2011 entre le ministère de la Santé et des Soins de longue durée (le ministère) et l'APR PSO (entrée en vigueur au 1er octobre 2011), au protocole d'entente et au Règlement de l'Ontario 249/07, entérinés par le conseil d'administration de l'APR PSO, les programmes et services mis en oeuvre par l'APR PSO au cours de l'exercice 2012-2013 sont les suivants :

- rejoindre les médecins à l'extérieur de l'Ontario;
- offrir une vaste gamme de services aux professionnels de la santé formés à l'étranger cherchant à obtenir un permis d'exercice/l'agrément dans leur profession;
- Maintien en poste des médecins de l'Ontario/Service Médecins Ontario/Programme d'obligation de service;
- assistance des conseillers régionaux pour les initiatives locales de recrutement et de rétention, ainsi que la planification des ressources humaines à l'échelle des RLSS;
- quatre programmes de suppléance : le Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences, le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural, le Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord et les Ententes de suppléance pour les omnipraticiens;
- gestion des installations des conseils transitoires des cinq nouveaux ordres de réglementation des professions de la santé;
- bureau de services à la clientèle pour l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers;
- Tournée de recrutement des professionnels de la santé;
- Programme de subventions pour auxiliaires médicaux (diplômés de 2010 à 2012);
- Programme de remboursement des frais de stage clinique;
- ProfessionsSantéOntario.ca et EmploisPSO.

Ces programmes et services ont évolué et l'APR PSO demeure à l'écoute des demandes du ministère pour la prise en charge de nouveaux programmes et services.

Vision

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario a fait sienne la stratégie du gouvernement en matière de ressources humaines en santé : faire en sorte qu'aujourd'hui et demain les Ontariens aient accès de façon opportune à des professionnels de la santé qualifiés en nombre suffisant et dans les spécialités requises.

Valeurs de l'agence

L'APR PSO a adopté des valeurs destinées à guider l'ensemble de ses activités :

Orientation client

Le département, programme ou service de l'agence se concentre-t-il réellement sur le client?

Résultats de haute qualité

Le travail est-il effectué de façon à donner les meilleurs résultats possibles?

Maximisation du rendement de l'investissement public

Les ressources de l'agence sont-elles utilisées avec efficacité et efficience, en respectant les principes d'imputabilité et de transparence?

Analyse de l'environnement

Pour soutenir sa démarche de planification stratégique, l'agence a retenu les services de la firme KPMG dans le cadre du processus de définition de ses orientations. La prestation de la firme KPMG comprenait une analyse de l'environnement. Cette analyse avait pour objectif d'identifier les forces de nature administrative et clinique qui contribuent à façonner le paysage actuel des soins de santé, ainsi que l'incidence de ces facteurs sur l'APR PSO. Elle comprenait une étude des pratiques dominantes dans le domaine des ressources humaines en santé et une étude juridictionnelle actuelle et prospective sur la disponibilité des ressources humaines dans le secteur.

Panorama actuel du secteur des soins de santé



Compte tenu des perspectives actuelles dans le domaine de la santé, un concept fondamental s'impose : la nécessité d'évaluer la répartition des ressources humaines, ainsi que d'améliorer celles-ci, afin d'assurer le meilleur accès possible, dans l'ensemble de la province, à des soins de santé interdisciplinaires de haute qualité. Plusieurs avancées notoires soutiennent ce concept fondamental, de par leur pertinence et les possibilités qu'elles offrent pour l'avenir. On compte parmi celles-ci :

- l'apparition probable de nouvelles disciplines;
- l'évolution ou le changement de modalités de la pratique et leur incidence sur les patients et sur toutes les disciplines de la santé;
- la place et l'attention accordées aux professionnels de la santé formés à l'étranger;
- la stratégie de répartition des professionnels de la santé.

Questions clés pour guider les orientations futures :

- Quelles sont les faiblesses quant à la dotation en professionnels de la santé et quant à leur répartition?
- Si de nouvelles disciplines font leur apparition, quel pourrait en être l'impact?
- Quel serait l'impact d'un changement de modalités de la pratique?
- Quelle stratégie nouvelle faut-il mettre en place pour améliorer les chances qui s'offrent aux professionnels de la santé formés à l'étranger?
- Comment le système de santé reconnaîtra-t-il et soutiendra-t-il l'innovation en matière de ressources humaines en santé?

Pratiques dominantes

Outre la bonne compréhension des possibilités, l'analyse réfléchie des pratiques dominantes est fournie à titre informatif et en tant que réflexion à propos des réalisations ayant eu un impact positif. Voici, en bref, ce que révèlent les énoncés ci-dessous :

- **Dans le *National Health Service (NHS)* du *Royaume-Uni*, une approche stratégique des ressources humaines en santé est utilisée pour favoriser une intégration interdisciplinaire.** Les leaders du secteur de la santé mettent à profit l'embauche et la répartition des professionnels de la santé pour promouvoir l'intégration inter-organisationnelle des systèmes et des services, en reliant la planification des ressources des fonctions apparentées et en encourageant la collaboration interprofessionnelle.
- **Plusieurs systèmes de santé, parmi lesquels ceux de la Suède, des Pays-Bas et de l'Angleterre, consacrent des efforts croissants au développement des connaissances au sein de l'organisation et au renforcement de la collaboration entre intervenants.** Les dirigeants de ces organismes ont favorisé la constitution d'équipes qui forment des « communautés du savoir ».

- **Après avoir visité plus d'une cinquantaine de pays, le président de la division Global Health Care de KPMG suggère d'impliquer les consommateurs de soins en tant que « co-producteurs ».** Ceci correspond à la nécessité de répondre aux besoins d'une population vieillissante, souffrant de plus en plus d'atteintes chroniques. Les personnes atteintes de diabète sont depuis longtemps « co-producteurs » de leurs propres soins, mais il existe en Suède des exemples de patients si impliqués dans leurs propres soins qu'ils effectuent eux-mêmes leur dialyse, à la maison.
- **Au Canada, un plan stratégique de RH développé dans le cadre de l'étude Urban Angel (Owen, et al. Longwoods, août 2011) met en évidence que les agences et organismes qui suivent les pratiques dominantes font en sorte d'affecter davantage d'effectifs dans les secteurs où une croissance importante des besoins est attendue.** Les organismes recueillent et analysent des données dans le but de développer des modèles qui facilitent la distribution stratégique des professionnels et ainsi répondre de manière proactive aux besoins de leur clientèle.

Dans le cadre des pratiques dominantes décrites précédemment, plusieurs principes entrent en jeu et se complètent. Le principe qui sous-tend l'ensemble des pratiques dominantes est que l'action isolée est improductive. On obtient des résultats positifs grâce à la collaboration et à l'interdisciplinarité, à des partenariats élargis avec l'ensemble des intervenants du secteur, au partage des connaissances et des ressources, et, surtout, grâce à des utilisateurs impliqués et informés.

Questions clés pour guider la pratique future :

- Quelles stratégies sont-elles nécessaires pour établir un processus collaboratif de planification des ressources humaines en santé?
- Comment le succès sera-t-il mesuré? Quels en seront les indicateurs?
- À quel point les décideurs politiques, les professeurs et les gestionnaires travailleront-ils de concert et assureront-ils le leadership du secteur de la santé?
- Quelles autres études et ressources seront-elles nécessaires?

Étude juridictionnelle

L'étude juridictionnelle qui a été réalisée brosse le tableau du potentiel des ressources humaines en santé – médecins, infirmiers/infirmières et professionnels paramédicaux. L'étude révèle les données actuelles et prospectives quant à la démographie, la formation, la distribution et l'offre/demande de services. L'analyse de haut niveau des occasions qui s'offrent à l'APR PSO a mis en évidence :

- une augmentation des possibilités de formation dans les disciplines en demande;
- une implication/un marketing ciblés;
- la durabilité des stratégies afin de favoriser une bonne distribution et la rétention des professionnels de la santé;
- promouvoir l'innovation et la créativité à l'aide des ressources existantes;
- explorer les possibilités qu'offrent les technologies nouvelles et innovantes;
- effectuer une meilleure planification des ressources humaines en santé;
- étudier les données démographiques dans le cadre de la planification des ressources humaines en santé (examiner les tendances).

Conséquences pour l'APR PSO

L'analyse de l'environnement effectuée par KPMG a nourri le processus de planification stratégique de l'APR PSO et, par voie de conséquence, favorisé l'identification de méthodes susceptibles de renforcer la participation de l'agence à la planification des ressources humaines en santé dans la province. La mise en place de méthodes et de moyens permettant l'acquisition de données et de connaissances aura un effet favorable sur la crédibilité de l'APR PSO et contribuera à sa reconnaissance comme pôle d'expertise dans le domaine. Pour la suite, il faudra procéder à une étude plus approfondie des données issues de l'analyse de l'environnement et de leur pertinence et applicabilité dans le cadre des orientations de l'agence, y compris les prochains plans d'affaires.

Identification et atténuation des risques

L'APR PSO fait face à un certain nombre de risques hors de son contrôle (par exemple, les politiques/directives gouvernementales et le niveau de financement), mais qui peuvent être atténués.

- **Risque:** La mise en oeuvre de la réforme de la santé aux États-Unis pourrait entraîner augmentation du recrutement de la part d'organismes américains auprès des médecins qui exercent en Ontario ou des nouveaux diplômés résidant en Ontario. Des rapports américains récents laissent croire que cela serait particulièrement le cas pour le recrutement de médecins de famille.

Stratégie de réduction du risque: Assister les résidents au cours de leur prise de décision; leur présenter une analyse coûts-avantages de rester travailler en Ontario par rapport à un déménagement aux États-Unis. Aider les médecins à explorer toutes les options de travail en Ontario qui s'offrent à eux. Analyser les tendances et informer le ministère des constats.

- **Risque:** Les choix de pratique qui s'offrent aux résidents qui terminent leur formation sont influencés par une multitude de facteurs, tels que le taux de retraite des médecins ontariens et les modifications des besoins en soins de santé des communautés. Certains résidents sont confrontés à des possibilités limitées et ceux qui sont liés par le Programme d'obligation de service, dans des spécialités où peu de postes sont disponibles, ont de plus en plus de difficultés à trouver du travail dans une communauté éligible.

Stratégie de réduction du risque: Aider les résidents à élargir leurs recherches de lieux de travail potentiels. Suivre de près la situation; tenir le ministère informé des tendances en matière d'emploi, et chercher et développer avec ce dernier de nouvelles possibilités.

- **Risque:** Les auxiliaires médicaux diplômés quittent l'Ontario pour pratiquer ailleurs.

Stratégie de réduction du risque: Promouvoir auprès des auxiliaires médicaux, dès les tout débuts de leur recherche d'emploi, les postes disponibles dans une vaste gamme de sites, dans plusieurs zones géographiques/cliniques de l'Ontario. Solliciter la rétroaction des auxiliaires médicaux qui quittent l'Ontario pour exercer ailleurs et conseiller le ministère en fonction des réponses obtenues.

- **Risque:** À mesure que l'agence participe plus activement à des initiatives conjointes avec des partenaires tels que les professionnels de la santé, les associations et les ordres de réglementation, ceux-ci risquent de s'inquiéter d'un éventuel empiètement sur leur rôle.

Stratégie de réduction du risque: Mettre en oeuvre les services de santé conjoints de manière à communiquer adéquatement les intentions de l'agence et obtenir l'avis des associations et ordres de réglementation clés avant de mettre de l'avant de nouvelles approches.

- **Risque :** La recherche d'emploi, en particulier chez les jeunes chercheurs d'emploi, a beaucoup évolué au cours de la dernière décennie, en raison de l'important développement de services et d'outils sur le Web. La Tournée de recrutement des professionnels de la santé, qui fonctionne selon le modèle traditionnel des salons d'emploi, risque de devenir de moins en moins efficace pour rejoindre les nouveaux diplômés.

Stratégie de réduction du risque : Consulter les intervenants clés au sujet de méthodes de recrutement autres que la Tournée de recrutement des professionnels de la santé.

- **Risque :** La création d'au moins 200 postes de médecins résidents par année à l'intention de la clientèle de l'agence visait originalement les diplômés internationaux en médecine (DIM) « traditionnels », c'est-à-dire ceux nés à l'extérieur du Canada et formés dans une école de médecine à l'étranger. De plus en plus de diplômés internationaux en médecine non immigrants (c'est-à-dire des Canadiens formés dans une école de médecine à l'étranger, généralement dans les Caraïbes, au Royaume-Uni ou en Australie) accaparent ces postes de résidents. En plus de causer une forte compétition entre les DIM traditionnels et les Canadiens étudiant à l'étranger pour l'obtention d'un nombre limité de places, cette situation risque de devenir conflictuelle socialement.

Stratégie de réduction du risque : Continuer d'offrir les mêmes services aux deux groupes. Suivre le nombre de clients des deux groupes, ainsi que le nombre de postes de résidents obtenus dans chacun des deux groupes, et faire rapport au ministère. L'agence devra également se concentrer sur le programme de carrières alternatives et y consacrer davantage d'efforts.

- **Risque :** Aux États-Unis, il est possible que les mesures de réduction du déficit entraînent une diminution du nombre de postes de résidents disponibles pour les diplômés en médecine non-américains. Ce changement pourrait affecter le nombre de Canadiens acceptés à faire leur résidence aux États-Unis, ce qui augmenterait la compétition pour l'obtention du peu de postes disponibles en Ontario.

Stratégie de réduction du risque : Tenir les DIM et les Canadiens étudiant à l'étranger informés de tout changement quant aux possibilités de formation postuniversitaire aux États-Unis. Maintenir un lien étroit avec les stagiaires détenant un visa J1. Étudier, en collaboration avec Santé Canada, l'impact de la disponibilité de postes de résidents aux États-Unis. Diriger les DIM et les Canadiens étudiant à l'étranger qui ne parviennent pas à trouver de poste de résident vers les autres possibilités de carrière identifiées par l'agence.

- **Risque :** Les DIM qui ont terminé leur formation postuniversitaire et ont plusieurs années d'exercice à leur actif se voient confrontés à un nouveau défi lorsqu'ils entrent en concurrence avec des étudiants de médecine et des diplômés récents pour l'obtention d'une place en première année de résidence.

Stratégie de réduction du risque : Explorer, avec le ministère, de nouveaux modes d'évaluation et d'accès à la pratique pour les DIM, comme recommandé dans *l'Examen indépendant de l'accès des diplômés internationaux en médecine aux programmes de formation postdoctorale en Ontario* de George Thomson et Karen Cohl.

Environnement externe

Identification et atténuation des risques

Les risques liés au programme de suppléance, du point de vue du volume et des tarifs, ont été évalués. L'agence ne peut gérer ou atténuer aucun des risques. L'agence ne contrôle ni le volume des services cliniques, ni leur coût.

Qui plus est, l'agence s'est engagée à apporter son aide au recrutement de médecins dans les communautés visées par le Programme de recrutement et de maintien en poste. La perspective à plus long terme est que le recrutement de médecins entraînera une diminution de la suppléance liée aux postes vacants, accompagnée d'une augmentation de la suppléance associée aux soins de relève/maintien de l'effectif, à un coût moindre. Cela ne peut être accompli qu'avec l'aide du ministère.

Questions stratégiques

Les questions stratégiques identifiées par l'agence pour la période 2014-2017 sont les suivantes :

1. répartition inégale des médecins;
2. pénurie de médecins dans certaines spécialités où les besoins sont importants;
3. nécessité de retenir les professionnels de la santé qui suivent leur formation ou exercent actuellement en Ontario;
4. la nécessité pour les professionnels de la santé et les groupes communautaires de consulter de multiples sources d'information pour obtenir des renseignements sur les programmes, les incitatifs et les occasions disponibles dans la province;
5. la nécessité de rester axé sur les orientations présentes et futures du gouvernement en matière de ressources humaines dans le secteur de la santé.

Le modèle logique en page 14 présente les orientations stratégiques que suivra l'agence pour faire face à ces enjeux stratégiques.

Orientations stratégiques de l'agence

Se concentrer sur le recrutement et la rétention dans les communautés et les spécialités médicales où les besoins sont grands, en optimisant l'utilisation des médecins de l'Ontario et en favorisant une distribution équilibrée des médecins dans la province.

Élargir le recrutement et la rétention de professionnels de la santé à une gamme plus large de disciplines de la santé en demande dans la province.

Agir à titre de source de renseignements sur les programmes, les incitatifs, les pratiques dominantes, les nouveaux développements et les nouvelles occasions, pour les professionnels de la santé, les communautés, les intervenants et le gouvernement.

Évaluer l'efficacité des services de l'agence, en se concentrant sur l'amélioration constante de la qualité.

Tactiques des programmes

Cibler davantage les services et les ressources offerts aux médecins résidents postuniversitaires afin de les orienter vers des postes dans les communautés d'Ontario où les besoins sont les plus importants, et les aider au cours de la transition vers la pratique.

Recruter des médecins prêts à l'exercice, dans les communautés et/ou les spécialités où les besoins sont importants, afin de combler des postes qui ne peuvent l'être en faisant appel aux ressources domestiques.

Soutenir les communautés ontariennes, là où les besoins sont importants, en affichant les postes qui y sont disponibles sur EmploisPSO, afin mieux faire connaître les occasions d'emploi auprès des résidents/médecins

Favoriser la transition des communautés qui font beaucoup appel aux programmes de suppléance vers une moins grande dépendance envers ces programmes.

Développer davantage les services destinés à aider les professionnels de la santé dans leur parcours vers la pratique de leur discipline ou leur transition vers une autre carrière dans le domaine de la santé, dans le but d'utiliser au mieux leurs compétences pour répondre aux besoins de la province en matière de soins de santé.

Après consultation concernant les professions du domaine de la santé prioritaires pour le gouvernement, faire en sorte d'intensifier le recrutement auprès de certaines catégories de professionnels paramédicaux, dans le but de mieux répondre aux besoins de la province en matière de soins de santé.

Optimiser les retombées des services de l'agence dans les secteurs paramédicaux et infirmier, dans le but de mieux répondre aux besoins en professionnels de la santé dans la province.

Continuer à informer les résidents ou médecins formés à l'étranger au sujet de leur intégration à la pratique ou leur orientation vers une carrière connexe.

Échanger l'information et développer des partenariats avec les RLISS, les communautés et les autres organismes, et maximiser les synergies.

Établir un calendrier d'évaluation des programmes et procéder à l'évaluation spécifique de chacun des programmes et services de l'agence.

Mesures de performance

Pourcentage des résidents en médecine en Ontario que l'agence aide à trouver un emploi dans les communautés et/ou les spécialités pour lesquelles les besoins sont importants.

Taux de satisfaction des intervenants qui utilisent Recruter U et Practice U.

Nombre de médecins recrutés pour exercer en Ontario et pourcentage de ceux-ci qui exercent en médecine familiale, en psychiatrie ou en médecine d'urgence, et/ou dans une communauté où les besoins sont importants.

Taux de satisfaction des médecins de famille, psychiatres et urgentologues clients de l'agence qui se sont déplacés en Ontario pour y travailler.

Taux de satisfaction des clients du programme OSP.

Le nombre de postes de médecin ou d'infirmière disponibles, affichés sur EmploisPSO.

Le nombre de médecins spécialistes recrutés dans les communautés du Nord de l'Ontario à l'occasion de la prestation de services de suppléance d'urgence en vertu du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord, entraînant une réduction de la suppléance pour les postes vacants et/ou des coûts du programme.

Taux de satisfaction des participants au Programme de recrutement et de maintien en poste dans le cadre d'une suppléance.

Contribuer, grâce au Projet pilote PSSU, à faire en sorte qu'il ne se produise aucune fermeture de service des urgences en raison d'une pénurie de médecins.

Les conclusions retenues issues des consultations sur la Tournée de recrutement des professionnels de la santé sont-elles appliquées?

Les étapes de la Tournée de recrutement des professionnels de la santé comprennent-elles toutes les soins infirmiers et paramédicaux?

Nombre de professionnels de la santé formés à l'étranger participant au webinaire d'orientation préalable à l'arrivée.

Nombre de clients auprès des infirmières actives et des professionnels paramédicaux, en rapport au nombre de ces mêmes clients l'année précédente.

Nombre de clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline.

Nombre de clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.

Taux de satisfaction des clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline ou qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.

Pourcentage d'auxiliaires médicaux formés en Ontario participant au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux qui réussissent à obtenir un poste dans la province.

Taux de satisfaction des auxiliaires médicaux et des intervenants qui participent au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux.

Interroger les professionnels de la santé formés à l'étranger et les intervenants sur la réussite de l'agence à leur fournir des sources adéquates d'information sur la pratique.

Taux de satisfaction des médecins résidents et intervenants faisant appel à l'agence sur les renseignements/services offerts par celle-ci.

Taux de satisfaction des RLISS, des communautés et des autres organismes de soins de santé.

Il existe un horaire d'examen et au moins un programme/service offert par l'agence a été évalué.

Cibles

Plus de 60 % des résidents en médecine en Ontario que l'agence aide à trouver un emploi sont recrutés dans les communautés et/ou les spécialités pour lesquelles les besoins sont importants.

Le taux de satisfaction des intervenants qui utilisent Recruter U et Practice U est de plus de 75 %.

Recrutement réussi en Ontario d'au moins 100 médecins provenant de l'extérieur de la province, dont 65 % ou plus exercent en médecine familiale, en psychiatrie ou en médecine d'urgence, et/ou dans une communauté où les besoins sont importants.

Plus de 75 % des clients qui exercent en médecine familiale, en psychiatrie ou en médecine d'urgence, et/ou dans une communauté où les besoins sont importants évaluent les services de l'agence comme satisfaisants ou mieux.

Plus de 75 % des clients du programme OSP évaluent les services de l'agence comme satisfaisants ou mieux.

Affichage de 2 800 postes de médecins et de 1 900 postes d'infirmières disponibles sur EmploisPSO.

Recrutement d'au moins cinq spécialistes dans les communautés du Nord de l'Ontario à l'occasion de la prestation de services de suppléance d'urgence en vertu du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord, ayant pour effet une diminution corrélée des suppléances pour les postes vacants et/ou des coûts du programme.

Plus de 75 % des médecins/intervenants participants sont satisfaits du Programme de recrutement et de maintien en poste dans le cadre d'une suppléance.

Aucune fermeture de service des urgences en raison d'une pénurie de médecins.

Application des conclusions retenues des consultations sur la Tournée de recrutement des professionnels de la santé.

Toutes les étapes de la Tournée de recrutement des professionnels de la santé comprennent les soins infirmiers et paramédicaux.

Faire augmenter de 10 % le nombre de professionnels de la santé formés à l'étranger participant au webinaire d'orientation préalable à l'arrivée.

Faire augmenter de 10 % le nombre de clients auprès des infirmières actives et des professionnels paramédicaux.

Faire augmenter de 10 % le nombre de clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline.

Faire augmenter de 10 % le nombre de clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.

Satisfaction de plus de 75 % des clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline ou qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.

Obtenir le placement dans la province d'au moins 90 % des auxiliaires médicaux formés en Ontario, participant au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux.

Satisfaction de plus de 75 % des auxiliaires médicaux et des intervenants qui participent au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux.

Plus de 75 % des professionnels de la santé formés à l'étranger et des intervenants interrogés sont d'avis que l'agence leur fournit des sources adéquates d'information sur la pratique.

Plus de 75 % des médecins résidents et intervenants faisant appel à l'agence évaluent les renseignements/services offerts par celle-ci comme satisfaisants ou mieux.

Taux de satisfaction des RLISS, des communautés et des autres organismes de soins de santé supérieur à 75 %.

Évaluer un programme/service de l'agence.

*Les communautés dont les besoins sont importants sont éligibles à l'initiative NRRR ou participent au projet pilote PSSU.

Plan opérationnel

Le plan opérationnel définit les objectifs et résultats que l'agence prévoit atteindre au cours de l'exercice à venir et des deux suivants, en fonction des hypothèses et des paramètres connus.

Programme de remboursement des frais de stage clinique

Le Programme de remboursement des frais de stage clinique couvre certains frais de voyage et de logement pour les étudiants en médecine éligibles, au cours des deux dernières années de leur programme, lorsqu'ils sont acceptés à un stage clinique. Le programme aide à améliorer la répartition des médecins dans l'ensemble de l'Ontario en exposant les étudiants de premier cycle en médecine à divers environnements de pratique.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Administration du programme. Les participants soumettront leurs reçus de voyage et de logement selon les paramètres d'éligibilité du programme, et l'APR PSO remboursera les frais admissibles.

Mesures de performance

- Le Programme de remboursement des frais de stage clinique est-il administré conformément aux paramètres du programme?

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) vient en aide aux hôpitaux afin d'éviter la fermeture de services des urgences en raison d'une pénurie de médecins. Le projet pilote PSSU assure une suppléance d'urgence, comme mesure temporaire et de dernier ressort, dans certains hôpitaux désignés qui ont de la difficulté à combler tous les quarts de travail du service des urgences. Dans le cadre du projet pilote PSSU, des médecins exerçant dans des services des urgences stables, qui sont en mesure de continuer à s'acquitter de leurs responsabilités dans leur hôpital d'attache, prêtent assistance aux services des urgences d'hôpitaux participant au projet pilote, lors de certains quarts de travail. En tout temps, une vingtaine d'hôpitaux – ceux dont les besoins en personnel sont les plus aigus – font appel au projet pilote PSSU. De plus, plus des deux-tiers des hôpitaux de l'Ontario ont reçu des conseils, dans le cadre du projet pilote PSSU, concernant la dotation en personnel des services des urgences, le recrutement et la rétention, ainsi que la coopération en matière de pratiques exemplaires.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

Le projet pilote PSSU continuera de deux manières à fournir de l'aide pour améliorer la disponibilité de médecins et éviter la fermeture imprévue de services des urgences :

- Pour les hôpitaux où le besoin en médecins urgentistes est important, le projet pilote PSSU fournit des médecins suppléants comme mesure temporaire et de dernier recours.
- En collaboration avec les hôpitaux, le projet pilote PSSU : évalue l'admissibilité de l'hôpital, conclut une entente de participation au projet avec l'hôpital, fournit de l'information à la personne-ressource de l'hôpital, affiche les quarts de travail de l'hôpital, assure une bonne communication quant à l'utilisation des ressources du projet et d'autres questions. Grâce au Programme des demandes d'attestation des compétences pour services de suppléance, le projet pilote PSSU recueille et distribue les documents permettant aux hôpitaux participants d'accueillir les médecins suppléants.
- En collaboration avec les médecins assurant les services de suppléance, le projet pilote PSSU : recrute des médecins suppléants et évalue leur admissibilité, évalue périodiquement les besoins (en répartissant les médecins disponibles en fonction des besoins des hôpitaux), conclut les ententes, assure une bonne communication, recueille l'information bancaire des médecins et des communautés, traite les demandes de frais de déplacement, vérifie les heures de travail et procède aux paiements.
- Le projet pilote PSSU favorise le partage des pratiques dominantes en matière d'horaire et de rémunération des médecins urgentistes, afin d'améliorer l'environnement des services des urgences dans l'ensemble des hôpitaux de l'Ontario, et de favoriser le recrutement et la rétention.

Mesures de performance

- Contribuer, grâce au projet pilote PSSU, à faire en sorte qu'il ne se produise aucune fermeture de service des urgences en raison d'une pénurie de médecins.
- Taux de satisfaction des médecins participants et des intervenants à l'égard du projet pilote PSSU.

Ententes de suppléance pour les omnipraticiens

Les Ententes de suppléance pour les omnipraticiens assurent le remplacement d'omnipraticiens dans les localités aux besoins criants du Nord de l'Ontario tout en recrutant d'autres médecins de famille. Les communautés éligibles reçoivent une aide de suppléance, dont le niveau varie selon l'établissement, en vertu des Ententes de suppléance pour les omnipraticiens, dans les spécialités de médecine familiale et médecine d'urgence.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- L'équipe du programme d'Ententes de suppléance pour les omnipraticiens aura pour rôle de mettre en oeuvre toute modification approuvée du programme, orienter les communautés par rapport aux processus de l'agence, approuver les demandes de suppléances, recueillir l'information bancaire des médecins et des communautés et procéder aux paiements (y compris les demandes de remboursement de dépenses). Comme pour les autres programmes de recrutement et de maintien en poste, l'APR PSO contrôle et approuve les demandes de remboursement de dépenses des médecins et les versements aux médecins suppléants sont effectués par le ministère.

Mesures de performance

- Taux de satisfaction des médecins participants et des intervenants à l'égard du programme d'Ententes de suppléance pour les omnipraticiens.

Tournée de recrutement des professionnels de la santé

En 2012-2013, l'APR PSO a organisé la Tournée de recrutement des professionnels de la santé, un salon régional de l'emploi dans le cadre duquel les représentants des communautés d'Ontario ayant besoin de ressources humaines en santé rencontrent des résidents en médecine, des étudiants de médecine et d'autres professionnels de la santé en début de carrière. L'objectif principal de la Tournée est de faire connaître aux étudiants et nouveaux diplômés les occasions d'emploi dans les communautés d'Ontario où les besoins sont importants. En 2012, l'APR PSO a effectué une vaste consultation auprès de l'ensemble des recruteurs du domaine de la santé en Ontario afin de faire ressortir les idées qui rallient la majorité des intervenants sur la façon de rendre la tournée plus utile, dans le contexte de l'ensemble des initiatives de recrutement de l'agence. Le rapport sur la consultation et les mesures prises par l'APR PSO est disponible sur ProfessionsSanteOntario.ca.

Planification 2014-2015

- Suite aux recommandations issues de la consultation et de l'évaluation de l'efficacité de la tournée 2013, l'APR PSO continuera d'oeuvrer à mettre en contact les étudiants et les communautés où les besoins sont importants, ainsi que de fournir aux recruteurs des occasions de réseautage et d'échange sur les meilleures pratiques.

Planification, 2015-2016 et 2016-2017

- Continuer à mettre en oeuvre les conclusions du rapport de consultation, ainsi que les autres occasions, au fur et à mesure que celles-ci se présentent.

Mesures de performance

- Les étapes de la Tournée de recrutement des professionnels de la santé comprennent-elles toutes les soins infirmiers et paramédicaux?
- Satisfaction de 75 % des participants à la Tournée de recrutement des professionnels de la santé pour les mesures mises de l'avant, selon les résultats de la consultation.

Intégration, recherche et formation des professionnels de la santé formés à l'étranger de ProfessionsSantéOntario (PSFÉ PSO)

Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée s'est associé à l'Université de Toronto et l'APR PSO pour mettre sur pied le projet PSFÉ PSO. Ce projet vise à trouver des moyens par lesquels des interventions sur le lieu de pratique peuvent être mises à profit pour favoriser l'intégration des professionnels de la santé formés à l'étranger au sein de la main d'oeuvre ontarienne (p. ex., des programmes préparatoires en ligne, des conseils sur une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé).

Ce projet comporte deux phases :

- Phase 1 : Conception et élaboration. Comprend une évaluation exhaustive des besoins associés aux possibles interventions, en considérant la possibilité d'utiliser une intervention existante ou antérieure, en l'adaptant au nouvel objectif.
- Phase 2 : Mise en oeuvre des interventions sur le lieu de pratique, ainsi qu'analyse, évaluation et diffusion.

La Phase 1 a été financée par Santé Canada et elle est maintenant terminée. Une proposition pour la Phase 2 a été présentée à Santé Canada, qui l'étudie à l'heure actuelle.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Élaborer, valider et lancer un programme pilote de carrières alternatives pour les professionnels de la santé formés à l'étranger.
- En se basant sur le projet pilote, élaborer un programme local de formation sur les carrières alternatives et un programme de formation en ligne que les enseignants, les autorités réglementaires et les prestataires de services des communautés peuvent utiliser comme modèle pour développer des programmes similaires dans n'importe quelle région administrative de l'Ontario.
- Développer un outil d'auto-évaluation en ligne plus élaboré qui permettrait aux professionnels de la santé formés à l'étranger d'identifier par eux-mêmes, en privé, les occasions d'emploi qui les intéressent.
- Travailler en collaboration avec l'Université de Toronto pour diffuser les plateformes des carrières alternatives (énumérées ci-dessus), un programme d'apprentissage en ligne prêt à l'utilisation, destiné aux professionnels de la santé formés à l'étranger, ainsi qu'un programme en ligne d'intégration de la main-d'oeuvre, avec des fonctions de recherche utiles aux employeurs, afin de les aider à intégrer des professionnels de la santé formés à l'étranger dans les sites cliniques.

Mesures de performance

- Nombre de professionnels de la santé formés à l'étranger conseillés dans le cadre du projet pilote à avoir trouvé un emploi dans un domaine connexe du secteur de la santé.
- Nombre d'employeurs contactés au sujet des outils d'aide à l'emploi développés.
- Nombre d'agences de placement contactées au sujet des outils d'aide à la recherche d'emploi dans un domaine connexe du secteur de la santé.

EmploisPSO

EmploisPSO est un portail Web complet qui permet de mettre les organismes de soins de santé, les communautés et les employeurs ayant des postes de médecins, d’infirmières et d’infirmières diplômées, en lien avec les candidats à la recherche d’emploi. L’équipe d’EmploisPSO travaille en collaboration avec les employeurs et les recruteurs des communautés de l’ensemble de la province pour les aider à créer et gérer les affichages des postes, ainsi qu’à maintenir à jour les profils des organismes et des communautés sur le site.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Remplir sa mission en assurant le soutien : des médecins et des infirmières à la recherche d’un emploi sur EmploisPSO, des employeurs du domaine de la santé et les nouvelles infirmières diplômées utilisant le portail Début de carrière infirmière de ProfessionsSantéOntario, du nouvel outil en ligne permettant d’administrer l’initiative Garantie d’emploi des diplômés en soins infirmiers, des employeurs et des recruteurs des communautés ayant des affichages de postes, ainsi que des profils des organismes/communautés.

Mesures de performance

- Le nombre de postes de médecin ou d’infirmière disponibles, affichés sur EmploisPSO.

Service à la clientèle des professionnels de la santé formés à l'étranger

L'agence fournit des services consultatifs à toutes les professions réglementées du domaine de la santé en Ontario. Le personnel aide les clients individuellement, en utilisant la méthode de gestion des cas afin d'évaluer les antécédents professionnels et la situation actuelle du client, et élaborer un plan d'action personnalisé.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

Le volume de services de consultation et d'aide aux clients à maintenir pour la préparation d'examens sera évalué selon le nombre de clients auxquels l'agence aura fourni son aide entre 2014-2015 et 2016-2017. Les professionnels de la santé formés à l'étranger qui s'inscrivent en tant que clients auprès de l'agence bénéficient d'un vaste complément de services, incluant :

- counseling individuel par des Conseillers internationaux formés et élaboration d'un plan d'action professionnel avec leur aide (un plan qui définit en détail les étapes menant à la pratique professionnelle en Ontario); du soutien pour se préparer aux examens d'accréditation national et provincial, et de l'information et des conseils sur l'Examen clinique objectif structuré; des conseils sur la façon d'acquérir de l'expérience dans des environnements de soins cliniques en Ontario; de l'aide à la rédaction de CV et à la préparation d'entrevues (aide individuelle à la rédaction de CV et revue, ateliers de groupe sur la façon d'aborder les entrevues, simulations d'entrevues avec le personnel de l'agence suivies de rétroactions et de conseils afin de s'améliorer).

Mesures de performance

- Nombre de professionnels de la santé formés à l'étranger participant au webinaire d'orientation préalable à l'arrivée.
- Nombre de clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline ou qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.
- Taux de satisfaction des clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger qui réussissent à obtenir un permis d'exercice dans leur discipline ou qui réussissent à entreprendre une carrière dans un domaine connexe du secteur de la santé.

Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord

Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord sont deux programmes visant à assurer aux patients un accès permanent aux services de médecins spécialistes dans le Nord de l'Ontario. Les communautés du Nord de l'Ontario où il y a des postes de médecins spécialistes vacants font appel au Programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes afin d'obtenir les services de médecins spécialistes suppléants pendant le processus de recrutement d'un médecin permanent. Dans les communautés du Nord de l'Ontario où tous les postes de médecins spécialistes sont comblés, le Programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes permet d'obtenir les services de médecins spécialistes suppléants lorsque les médecins locaux sont en vacances, en stage de perfectionnement ou en arrêt de travail. Un des objectifs clés du programme est d'aider les communautés à passer d'une utilisation de la suppléance dans le but de combler des postes vacants à une utilisation servant simplement à assurer la relève en cas d'absence temporaire. En 2013-2014, de nouveaux critères d'éligibilité au programme axés sur le recrutement ont été introduits afin de favoriser cette transition. Leur application commencera en 2014-2015. En outre, la direction du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord travaille en étroite collaboration avec les conseillers régionaux du Nord de l'Ontario afin d'aider les communautés à focaliser davantage sur le recrutement des spécialistes manquants.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Afin de soutenir les hôpitaux, le Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord détermine l'admissibilité des hôpitaux au programme de suppléance et le niveau d'aide auquel ceux-ci ont droit, oriente les personnes-ressources des hôpitaux, procède à l'approbation des assignations de suppléance, assure un suivi quant à la dotation des postes de médecins.
- Afin de soutenir les médecins suppléants, le Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord traite les demandes des médecins suppléants, recueille et tient à jour l'information bancaire des médecins et des communautés, procède aux paiements des médecins suppléants (y compris le traitement des demandes de remboursement de dépenses).

Mesures de performance

- Le nombre de médecins spécialistes recrutés dans les communautés du Nord de l'Ontario à l'occasion de la prestation de services de suppléance d'urgence en vertu du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord, entraînant une réduction de la suppléance pour les postes vacants et/ou des coûts du programme.
- Taux de satisfaction des médecins participants et des intervenants à l'égard du Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord.

Programme pour auxiliaires médicaux

Le Programme pour auxiliaires médicaux (AM) gère le Programme de subventions de lancement de carrière pour les auxiliaires médicaux diplômés des deux programmes de formation d'AM de l'Ontario, et, depuis le 1^{er} avril 2013, gère l'aide au placement dans le cadre du Projet pilote des services d'AM. Ce programme favorise l'embauche de diplômés dans les zones géographiques/cliniques prioritaires, grâce à une aide au placement financée publiquement.

Planification 2014-2015

- Administrer les ententes contractuelles avec les organismes recevant des subventions pour engager des diplômés des programmes de formation d'AM de l'Ontario. Cette responsabilité comprend le traitement des paiements mensuels et le suivi des obligations d'information des organismes. Assurer également la coordination entre le ministère, les AM, les employeurs et les intervenants.
- Coordonner les demandes et le processus d'assignation dans le cadre du programme annuel de subventions de lancement de carrière pour les auxiliaires médicaux.
- Suivre le développement du rôle d'AM dans le système de santé ontarien; fournir des conseils de recrutement aux organismes qui souhaitent engager des AM; fournir de l'aide au ministère pour l'élaboration des programmes et politiques.

Planification, de 2015-2016 à 2016-2017

Le Programme pour auxiliaires médicaux dépend des décisions ministérielles quant à son financement. Il est prévu que le programme continuera d'administrer le plan 2014-2015 de la manière indiquée ci-dessus, et ce jusqu'en 2016-2017.

Mesures de performance

- Pourcentage d'auxiliaires médicaux formés en Ontario participant au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux qui réussissent à obtenir un poste dans la province.
- Taux de satisfaction des auxiliaires médicaux qui participent au Programme de subventions pour auxiliaires médicaux.

Services consultatifs en recrutement des médecins

Les Services consultatifs en recrutement des médecins aident les médecins de l'extérieur de l'Ontario, prêts à exercer leur profession, à déménager en Ontario, et apportent leur aide aux communautés quant aux questions entourant le recrutement hors de la province. Les conseillers en recrutement des médecins fournissent des conseils quant à l'agrément, l'accréditation et l'immigration, assument la coordination avec les intervenants clés (p. ex., l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, le Collège des médecins de famille du Canada, le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et le Registre de compétences des médecins du Canada) et diffusent de l'information sur une multitude de sujets liés à la pratique. Les conseillers en recrutement des médecins travaillent également auprès de Canadiens en transition entre l'école de médecine et la résidence postuniversitaire aux États-Unis, dont plusieurs retourneront en Ontario après leur résidence.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Lorsqu'il n'est pas possible de recruter un candidat en Ontario, approcher les médecins canadiens qui exercent aux États-Unis dans une spécialité en demande, en utilisant diverses approches en ligne, par exemple, la publicité sur les moteurs de recherche, des webinaires, le publipostage électronique, les médias sociaux, ainsi qu'un nombre limité d'achats publicitaires dans les médias de certains marchés ciblés, mettant en vedette les postes disponibles dans certaines communautés.
- Offrir des conseils individualisés à la clientèle de médecins au sujet des possibilités d'agrément, d'immigration et de déménagement en Ontario (en particulier dans les zones où il y a pénurie de personnel), afin d'élaborer un plan d'action professionnel propre à chaque client.

Mesures de performance

- Nombre de médecins recrutés pour exercer en Ontario et pourcentage de ceux-ci qui exercent en médecine familiale, en psychiatrie ou en médecine d'urgence, et/ou dans une communauté où les besoins sont importants.
- Taux de satisfaction des médecins de famille, psychiatres et urgentologues clients de l'Agence qui se sont déplacés en Ontario pour y travailler.
- Le nombre de déclarations d'intérêt résultant des efforts déployés pour rejoindre des candidats potentiels.

Médecins Ontario

Médecins Ontario est un service dont le rôle est d'aider les médecins résidents postuniversitaires au cours de leur transition vers la pratique, dans l'ensemble de la province. Les conseillers régionaux, en collaboration avec les six facultés de médecine, offrent aux médecins résidents postuniversitaires des services d'orientation professionnelle, individuellement ou en groupes, de l'aide à repérer les occasions d'emploi à travers la province, ainsi que de l'information au sujet des ressources, des programmes d'aide et des incitatifs. L'action du service Médecins Ontario s'inscrit dans l'objectif plus large de retenir dans la province les résidents ayant fréquenté une école de médecine ontarienne, ainsi que de faire la promotion auprès d'eux des communautés et régions où les besoins en médecins sont importants.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Rehausser la contribution de Médecins Ontario et améliorer le taux de rétention en rejoignant les médecins résidents postuniversitaires au moyens de conférences et d'événements, en mettant l'accent sur les spécialités en demande et en faisant connaître aux résidents les occasions d'emploi dans les communautés où les besoins sont importants.
- Organiser des ateliers de Médecins Ontario sur les spécialités en demande dans toutes les écoles de médecine de l'Ontario et rehausser l'efficacité de Médecins Ontario en développant les partenariats établis avec les six facultés de médecine de la province, ainsi qu'avec les autres organismes qui diffusent de l'information sur la transition vers la pratique (p. ex. l'Association médicale canadienne et l'OMA).

Mesures de performance

- Pourcentage des résidents en médecine que l'Agence aide à trouver un emploi dans les communautés et/ou les spécialités pour lesquelles les besoins sont importants.
- Taux de satisfaction des résidents faisant appel à l'Agence et des intervenants.

Cabinet-Conseils : une initiation à la pratique pour les médecins ontariens

Conçue avec l'aide d'experts de l'ensemble du secteur de la santé de l'Ontario, cette trousse en ligne aide les médecins à se préparer à la pratique de la médecine en Ontario. Les six modules de Cabinet-Conseils sont : L'aspect commercial de la médecine, Bien-être des médecins, Trouver le modèle d'exercice qui vous convient, Ressources pour les médecins, Déménager en Ontario et Le compte à rebours a commencé.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Revoir régulièrement le contenu de Cabinet-Conseils afin de s'assurer que son contenu soit à jour selon les pratiques dominantes et tienne compte de la rétroaction des utilisateurs.

Mesures de performance

- Taux de satisfaction des médecins et des médecins résidents qui utilisent Cabinet-Conseils.

Programmes de recrutement et de rétention Conseillers régionaux

Il y a des conseillers régionaux dans l'ensemble de la province. Ils ont deux rôles principaux :

- Aider les hôpitaux, les employeurs et les intervenants à mettre en oeuvre leurs initiatives de recrutement et de rétention à l'échelle de la communauté. Les conseillers travaillent en face à face afin de mettre en relation les professionnels de la santé, les organismes et les ressources, d'échanger au sujet des meilleures pratiques, ainsi que de prêter main forte à la communauté et aider les RLISS à la planification des ressources humaines en santé.
- Aider les résidents et médecins, ainsi que leurs époux/conjoints, à trouver des emplois adéquats en Ontario, en faisant appel à Médecins Ontario, EmploisPSO, ainsi qu'à d'autres moyens encore.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Le rôle des conseillers régionaux, eu égard aux hôpitaux, aux employeurs et aux intervenants sera : d'assister les recruteurs, les comités de recrutement et autres intervenants pour les activités de recrutement et de rétention à l'échelle de la communauté; d'élaborer des pratiques exemplaires en matière de recrutement et de rétention, des politiques, des lignes directrices et du matériel pouvant être utilisé dans l'ensemble de la province; d'aider à la planification des ressources humaines en santé dans chacun des RLISS et d'adapter la stratégie de la province en matière de ressources humaines en santé aux besoins locaux; de soutenir les efforts de recrutement de médecins de l'APR PSO et d'améliorer la coordination du recrutement et des déménagements dans l'ensemble de la province; d'informer les communautés au sujet des programmes et services de l'APR PSO et du ministère; de mettre en contact les communautés et les partenaires (p. ex. l'OMA, Accès Soins et l'Association médicale canadienne).
- Le rôle des conseillers régionaux, eu égard aux médecins résidents et aux médecins sera : de travailler en étroite collaboration avec les résidents et les médecins, ainsi que leurs époux/conjoints, afin de les aider à trouver des emplois adéquats en Ontario; d'améliorer l'intégration et la rétention des médecins dans leurs nouvelles communautés.
- Les conseillers régionaux agiront également à titre de personne-ressource et d'agent de liaison auprès des RLISS, des organismes de soins de santé, des facultés de médecine et du ministère, en ce qui a trait aux pratiques exemplaires, aux besoins en médecins (permanents et suppléants) et aux analyses d'environnements.

Mesures de performance

- Taux de satisfaction des RLISS, des communautés et des autres organismes de soins de santé.

Espace recrutement

Espace recrutement est une trousse en ligne conçue par des recruteurs à l'intention de recruteurs, qui explore divers aspects du recrutement dans le secteur de la santé et fournit des outils et des conseils en ce domaine. Les sujets abordés sur ce campus virtuel sont : la gestion des relations clients, le marketing, les médias sociaux, les relations avec les médias, le recrutement et la rétention de médecins, les lignes directrices en matière de suppléances, les questions posées fréquemment aux recruteurs, ainsi que la délivrance du permis d'exercice et la supervision.

Planification, de 2014-2015 à 2015-2016

- Le contenu de la trousse devrait être élargi lorsque l'occasion s'en présentera. En outre, chaque module sera revu régulièrement afin de tenir son contenu à jour.

Performance Measurement

- Taux de satisfaction des intervenants qui utilisent Espace recrutement.

Programme d'obligation de service

Le ministère finance, par le biais du Programme d'obligation de service postdoctoral de ProfessionsSantéOntario, la formation postdoctorale et l'évaluation des DIM, en échange d'un engagement de leur part à exercer à temps plein pendant cinq ans dans une communauté éligible de l'Ontario. Toutes les communautés ontariennes sont éligibles, à l'exception d'Ottawa et de la région de Toronto (c'est-à-dire la ville de Toronto et les municipalités avoisinantes de Mississauga, Brampton, Vaughan, Markham et Pickering). L'agence aide les résidents en médecine ayant conclu une entente d'obligation de service à trouver un lieu d'exercice où les besoins sont importants qui satisfasse à leurs obligations.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Rejoindre de manière ciblée les résidents en médecine ayant conclu une entente d'obligation de service en leur présentant les occasions d'emploi dans différentes communautés, en utilisant plusieurs méthodes en ligne telles que la publicité sur les moteurs de recherche, les webinaires, le publipostage électronique et les médias sociaux.
- Offrir des conseils individualisés aux médecins résidents postuniversitaires ayant conclu une entente d'obligation de service (OSP) sur le processus du programme OSP, la création d'un profil professionnel et d'un plan d'action, et l'exploration des occasions d'emploi dans les communautés participant au programme.
- Conseiller régulièrement le ministère à propos des occasions d'exercice dans la province et de l'aide fournie par l'agence aux résidents ayant conclu une entente d'OSP.

Mesures de performance

- Nombre de clients ayant conclu une entente d'OSP cette année, en rapport au nombre de ces mêmes clients l'année précédente.
- Taux de satisfaction des clients du programme OSP.

Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural permet d'assurer la continuité des soins de santé primaires dans les communautés éligibles, par le biais du remplacement temporaire de médecins de famille en milieu rural.

Planification, de 2014-2015 à 2016-2017

- Afin de soutenir les communautés et les médecins en milieux ruraux, le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural détermine l'admissibilité des communautés et des médecins au programme de suppléance, gère le processus de demande et effectue la gestion de contrat des médecins ruraux participants, fournit des renseignements quant au programme et assure un suivi auprès des communautés quant à la dotation des postes de médecins et quant aux critères d'admissibilité généraux.
- Afin de soutenir les médecins suppléants, le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural gère le contrat, recueille et tient à jour l'information bancaire des médecins et des communautés, procède aux paiements des médecins (y compris le traitement des demandes de remboursement de dépenses).

Mesures de performance

- Taux de satisfaction des médecins participants et des intervenants à l'égard du Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural.

Initiatives auprès des partenaires

l'APR PSO reconnaît l'importance d'une collaboration avec les intervenants tiers pour le développement et la prestation de ses programmes et services. Le renforcement des partenariats avec les intervenants clés du secteur de la santé profite à la fois aux professionnels de la santé avec lesquels l'APR PSO travaille et aux intervenants eux-mêmes.

Entente sur les services de médecin

Unité des contrats avec les médecins spécialistes

COFM CARE Centre for Internationally Educated Nurses

Santé Canada Fournisseurs de services de santé

Université Queens

Division de la stratégie des ressources humaines dans le domaine de la santé

EMNO

Secteur des soins primaires Initiative NRRR

Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario

Initiative de collaboration pour les soins sur appel

Politique du Régime d'assurance-santé de l'Ontario

Université d'Ottawa

RTO Organismes d'établissement

IRR Université de Western

PEPO Association des hôpitaux de l'Ontario

OMA Ontario

PARO

EDMF Université de Toronto

RISS

OSP

IRR

Université McMaster

CEPSFE CaRMS

Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS)

- Le Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS) est le système électronique de demande et d'appariement destiné aux diplômés internationaux en médecine (DIM) qui font une demande de poste en tant que médecin résident postuniversitaire de première année. Les clients doivent s'y connecter régulièrement afin de remplir leur demande en ligne, soumettre les documents exigés et vérifier leur admissibilité.

Centre d'évaluation des professionnels de la santé formés à l'étranger (CEPSFE)

- En Ontario, c'est le CEPSFE qui administre l'examen clinique objectif structuré de la Collaboration nationale en matière d'évaluation et l'examen clinique objectif structuré à l'intention des infirmières et infirmiers formés à l'étranger. Le CEPSFE transmet régulièrement à l'agence des mises à jour et de nouveaux renseignements en ce qui concerne l'évaluation des DIM.

Sites cliniques des communautés de l'Ontario aux besoins importants / Association canadienne des adjoints au médecin / Association des centres de santé de l'Ontario / Centre d'accès aux services de santé pour les Autochtones

- Ces associations, centres d'accès aux services de santé et sites favorisent une plus grande intégration des auxiliaires médicaux au système de santé de l'Ontario.

Collège des médecins de famille du Canada (CMFC)

- Les conseillers en recrutement des médecins travaillent en collaboration avec le CMFC afin de demeurer à jour quant aux politiques de l'organisme.

Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario

- Les conseillers travaillent en étroite collaboration avec l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario pour assurer un traitement efficace des demandes d'agrément des clients. En outre, le Programme de conseillers en recrutement des médecins maintient des rapports étroits avec l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario afin d'être informé de toute modification aux règles d'agrément susceptible d'affecter les clients. Aussi, l'Ordre réfère fréquemment les médecins au Programme de conseillers en recrutement des médecins pour des renseignements généraux sur le processus d'agrément.

Organisations communautaires

- Les Organisations communautaires représentent généralement le premier point de contact des professionnels de la santé formés à l'étranger. Il est important de mettre à profit le rayonnement des intervenants pour faire connaître aux professionnels de la santé formés à l'étranger les services offerts par l'agence.

Conseil des universités de l'Ontario

- Le Conseil des universités de l'Ontario informe l'agence de l'admissibilité des externes et diffuse de l'information sur le programme auprès des étudiants en médecine qui effectuent des stages cliniques.

Chefs des services des urgences des RLISS

- Les membres de l'équipe du Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (projet pilote PSSU) au sein de l'agence travaillent en collaboration avec les chefs des services des urgences des RLISS afin d'assurer la dotation en médecins des SU. Les chefs des services des urgences des RLISS diffusent les renseignements urgents au sujet des quarts de travail à leur réseau local de médecins. Le projet pilote PSSU analyse aussi avec les chefs des services des urgences des RLISS les problèmes sous-jacents qui contribuent aux pénuries de médecins dans les urgences et explorent des solutions.

Santé Canada

- L'Équipe des conseillers en recrutement des médecins travaille en étroite collaboration avec Santé Canada et avec les canadiens qui débutent leur formation de résidents aux États-Unis pour faire en sorte que ceux-ci entreprennent une formation qui les rende éligibles à l'agrément en Ontario à leur retour.

Les prestataires de services de santé partout en Ontario *(par exemple, les hôpitaux, les centres de soins de longue durée, les cliniques spécialisées et de médecine familiale)*

- Les conseillers régionaux aident les recruteurs et les intervenants dans le cadre des activités de recrutement et de rétention à l'échelle de la communauté, et dans l'élaboration des pratiques exemplaires en matière de recrutement et de rétention, des politiques, des lignes directrices et du matériel, pouvant être utilisés dans l'ensemble de la province.
- Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord travaillent en étroite collaboration avec les hôpitaux et autres prestataires de soins de santé du Nord de l'Ontario afin d'assurer les services cliniques de médecins spécialistes aux communautés éligibles en raison de postes vacants.
- Durant la Tournée de recrutement des professionnels de la santé, l'agence travaille en étroite collaboration avec plusieurs organismes qui financent les recruteurs locaux de médecins, ainsi qu'avec les directeurs des ressources humaines des prestataires de services qui engagent des infirmières et des professionnels paramédicaux.

Ordres de réglementation dans le domaine de la santé

- L'agence a établi de solides rapports avec les différents ordres de réglementation du domaine de la santé, afin de pouvoir fournir à tous ses clients parmi les professionnels de la santé formés à l'étranger des renseignements précis et à jour.

Directeurs d'hôpitaux et chefs d'équipes médicales partout en Ontario

- Le projet pilote PSSU offre conseils et soutien pour la planification immédiate et à long-terme de la dotation en personnel médical des SU.

Organismes d'établissement

- Les organismes d'établissement des immigrants sont en général le premier point de contact des professionnels de la santé formés à l'étranger. Il est important de mettre à profit le rayonnement des intervenants pour faire connaître aux professionnels de la santé formés à l'étranger les services offerts par l'agence.

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

- Les conseillers régionaux travaillent en étroite collaboration avec le personnel des RLISS; plusieurs d'entre eux ont leur bureau à l'intérieur des locaux des RLISS. Ils participent à des comités et des groupes de travail (p. ex. Groupe de travail sur les soins primaires et Comité consultatif des professionnels de la santé), et fournissent des renseignements sur les postes de médecins disponibles immédiatement ou prochainement ainsi que les tendances en matière de ressources humaines en santé, et favorisent la coopération en matière de pratiques exemplaires. Les conseillers régionaux ont aussi pour rôle de transmettre au personnel des RLISS l'information relative aux ressources humaines en santé, au recrutement et à la rétention.
- Le projet pilote PSSU a pour mandat d'analyser, en collaboration avec les RLISS, les problèmes sous-jacents qui contribuent aux pénuries de médecins dans les urgences et d'explorer des solutions. De plus, les RLISS du Nord-Est et du Nord-Ouest accroissent leur participation dans les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord afin d'aider à déterminer de façon plus précise les besoins des communautés en matière de suppléance.

Programme d'auxiliaire médical de l'université McMaster

- L'APR PSO travaille en partenariat avec le programme d'auxiliaire médical de l'université McMaster afin de favoriser l'embauche des diplômés du programme, partout en Ontario. L'APR PSO fournit à la direction du département les statistiques de placement des diplômés pour la tenue des dossiers du programme.

Conseil médical du Canada

- Grâce au partenariat qu'elle a établi avec le Conseil médical du Canada, l'agence est habilitée à fournir des renseignements précis sur les examens du Conseil et la façon de s'y préparer. Les conseillers sont en contact régulier avec les représentants du Conseil médical du Canada, afin de disposer de renseignements toujours à jour quant aux processus et exigences entourant les examens.

Écoles de médecine

- Les conseillers régionaux ont un lien étroit avec les six écoles de médecine de la province. Avec l'aide des facultés, les conseillers régionaux offrent un service de planification de carrière unique aux résidents, comprenant des séances d'information sur la transition vers la pratique, des services de consultation individuels et une aide à la recherche d'emploi personnalisée.
- Les écoles de médecine informent l'agence de l'admissibilité des externes et diffusent de l'information sur le programme auprès des étudiants en médecine qui effectuent des stages cliniques.

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

- L'agence et le MACI renforcent leur collaboration dans le but de maximiser l'offre aux professionnels de la santé formés à l'étranger dans le cadre des projets financés par le MACI, p. ex. les Programmes passerelle du gouvernement de l'Ontario visant les professions du domaine de la santé.

Intervenants des municipalités et des communautés

- Les conseillers régionaux travaillent en étroite collaboration avec les intervenants de nombreuses communautés et municipalités de référence, en zone rurale ou en région, constituant une part importante du recrutement direct des communautés ontariennes, et qui ont besoin de conseils en matière de recrutement.

Association des hôpitaux de l'Ontario

- L'Association des hôpitaux de l'Ontario diffuse de l'information sur le Programme de subventions pour auxiliaires médicaux auprès de ses membres et distribue des formulaires de demande à tous ceux qui y sont intéressés. Les membres de l'association font souvent partie des comités d'évaluation responsables de classer et de noter les demandes reçues dans le cadre du Programme de subventions pour auxiliaires médicaux.

OMA

- L'OMA diffuse de l'information sur le Programme de subventions pour auxiliaires médicaux auprès de ses membres et distribue des formulaires de demande à tous ceux qui y sont intéressés. Les membres de l'OMA font aussi partie de comités d'évaluation responsables de classer et de noter les demandes reçues dans le cadre du Programme.
- Le groupe d'étudiants de l'OMA et l'Association des étudiants en médecine de l'Ontario (OMSA) informent l'agence de l'admissibilité des externes et diffusent de l'information sur le programme auprès des étudiants en médecine qui effectuent des stages cliniques.
- Les conseillers régionaux collaborent avec les représentants régionaux de l'OMA dans le cadre d'initiatives d'intérêt commun.

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

- Le chef des Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord et le coordonnateur des conseillers régionaux pour la psychiatrie participent au Comité sur l'accès aux services cliniques du PEPO. Ce comité se réunit entre trois et cinq fois par année afin de définir et coordonner les services de proximité du PEPO dans les zones ou auprès des populations insuffisamment desservies de l'Ontario.
- Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord permettent aussi que des résidents en psychiatrie accompagnent les psychiatres du PEPO dans le cadre de suppléances, et leur remboursent les frais de déplacement.

Réseau Télémédecine Ontario (RTO)

- Les conseillers régionaux travaillent en collaboration avec les représentants régionaux dans le cadre d'initiatives d'intérêt commun.

Registre de compétences des médecins du Canada

- Les clients de l'extérieur doivent s'inscrire auprès du Registre de compétences des médecins du Canada et/ou réussir les examens du Conseil médical du Canada. Les conseillers sont en contact régulier avec les représentants du Conseil médical du Canada, afin de disposer de renseignements toujours à jour quant aux processus et exigences entourant les examens.

Organismes de soins primaires

- Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural collabore étroitement avec la plupart des organismes de soins primaires des communautés rurales, éloignées et/ou du Nord afin d'assurer des soins primaires continus dans ces communautés lorsque les médecins de famille s'absentent, entre autres pour des vacances, pour suivre une formation ou lors d'un congé de maternité.

Association professionnelle des résidents de l'Ontario (PARO)

- L'Association professionnelle des résidents de l'Ontario recommande un nombre important de ses membres à Médecins Ontario. En outre, l'agence communique régulièrement avec la PARO pour s'enquérir des besoins courants des résidents et obtenir leur rétroaction.
- En 2011, l'agence a pris la relève de la PARO pour la gestion de la Tournée de recrutement des professionnels de la santé. L'APR PSO continue de bénéficier de façon importante de l'information et de l'expertise que lui a transmises la PARO, une aide précieuse pour la planification de la Tournée 2014.
- La PARO informe l'agence de l'admissibilité des externes et diffuse de l'information sur le programme auprès des étudiants en médecine qui effectuent des stages cliniques.
- L'association diffuse auprès des résidents l'information urgente quant aux besoins des services des urgences pour certains quarts de travail. Le projet pilote PSSU collabore également avec l'association afin de recruter des résidents pour des suppléances dans des SU en période estivale.

Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

- Il est important demeurer à jour quant aux critères d'admissibilité à l'examen du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et quant aux exigences de l'organisme en matière de formation. Cela revêt une importance particulière pour les conseillers qui travaillent auprès de clients en transition après avoir effectué une résidence postuniversitaire aux États-Unis (ils sont nombreux à revenir en Ontario après leur résidence) et auprès de spécialistes venant de l'étranger.

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

- Le projet pilote PSSU aide le Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario à trouver de nouveaux précepteurs dans la communauté. Lorsque les résidents en médecine familiale travaillent avec des précepteurs, dans des communautés où les besoins sont importants, les contacts avec la communauté augmentent les chances de recrutement.

Université de Toronto

- L'agence mène, en partenariat avec l'université de Toronto, un projet de recherche sur plusieurs années visant à étudier comment des interventions en milieu de pratique peuvent favoriser une meilleure intégration à la main-d'oeuvre des professionnels de la santé formés à l'étranger. Ce partenariat vise à faire converger l'expertise en recherche de l'université de Toronto et les forces de l'agence en matière de service à la clientèle afin de favoriser de meilleurs résultats quant à l'intégration des professionnels de la santé formés à l'étranger.
- Programme Consortium PA : L'APR PSO travaille en partenariat avec le programme d'auxiliaire médical de l'université de Toronto afin de favoriser l'embauche des diplômés du programme, partout en Ontario. L'APR PSO fournit aux directions de départements les statistiques de placement de leurs diplômés pour la tenue des dossiers du programme.
- Initiative visant les soins médicaux dans les collectivités rurales du Nord : Le projet pilote PSSU appuie l'Initiative visant les soins médicaux dans les collectivités rurales du Nord, dans le but de permettre le recrutement d'un plus grand nombre de précepteurs provenant du corps professoral de l'université, ou nommés. Lorsque les précepteurs font venir des résidents de médecine familiale dans des communautés où les besoins sont importants, les contacts avec la communauté augmentent les chances de recrutement.

Plan d'implantation des nouveaux programmes et services

L'Agence et le ministère ont entrepris conjointement d'identifier un certain nombre de programmes et services dont la responsabilité sera transférée du ministère de la Santé et des Soins de longue durée à l'Agence. Cette approche, résumée ci-dessous, définit la façon dont l'agence a l'intention de mettre en oeuvre toute nouvelle initiative :

- Le ministère et l'agence déterminent ensemble les critères permettant d'identifier les programmes susceptibles d'être transférés.
- Une fois qu'une entente sera intervenue sur les programmes/fonctions qui seront transférés, identifier la liste des conditions à satisfaire pour réussir le transfert.
- Élaborer un plan de transfert comprenant les ressources nécessaires, les rôles, les responsabilités, les échéanciers, etc.

Programme de voyage

Pour soutenir les activités de l'agence, quelques voyages hors de la province sont nécessaires. Tous les déplacements respectent les directives gouvernementales et les procédures d'approbation en vigueur. Pour l'année 2013-2014, ces déplacements comprennent :

- la participation au congrès de la Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ);
- la présence à des réunions nationales : Canadian Association of Staff Physician Recruiters (CASPR), Association canadienne des médecins d'urgence (ACMU);
- la possibilité de faire une allocution devant des organismes nationaux clés, lors d'événements tels que la Conférence canadienne sur l'éducation médicale (CCEM) et la Conférence internationale sur la formation des résidents, organisée par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.

Plan de communication

L'objectif du plan de communication de l'APR PSO a pour but de mieux sensibiliser et informer les clients, les clients potentiels et les intervenants des divers programmes et services de l'agence. Toutes les communications se conforment aux directives de communication à l'intention des agences de services opérationnels du gouvernement de l'Ontario.

Programme de remboursement des frais de stage clinique

Objectif :

- Encourager les externes acceptés en rotation des effectifs à plus de 100 kilomètres de leur école d'origine à postuler à l'admission au programme de remboursement des frais de stage clinique.

Stratégie:

- User de diverses tactiques pour faire connaître le programme de remboursement des frais de stage clinique aux externes de l'Ontario.

Tactiques :

- Inclure le programme de remboursement des frais de stage clinique aux activités de liaison de l'APR PSO afin de le promouvoir, y compris dans le cadre de la Tournée de recrutement des professionnels de la santé (TRPS), des présentations de Service Médecins Ontario dans les écoles de médecine et dans le bulletin de Médecins Ontario.

Liaisons externes

Objectif :

- Présenter l'Ontario comme « l'employeur de choix » aux médecins qualifiés exerçant hors de la province susceptibles de remplir des postes vacants qui ne peuvent l'être par les effectifs existants.

Stratégie :

- Attirer l'attention par diverses voies sur les possibilités d'exercice de la pratique dans les communautés où les besoins sont importants.

Tactiques :

- Mettre en vedette en ligne les communautés ayant des besoins importants et prêtes à embaucher afin qu'elles fassent connaître les emplois de spécialistes à combler, les mesures incitatives proposées et le mode de vie local.
- Présenter des webinaires afin d'expliquer le processus d'enregistrement et de promouvoir les possibilités d'exercice.
- Élaborer une stratégie de promotion de contenu pour faire circuler l'information en matière de possibilités d'exercice de la pratique, témoignages, démarches à effectuer pour exercer et autres ressources.

Tournée de recrutement des professionnels de la santé (TRPS)

Objectif :

- Relier les communautés en demande de professionnels de la santé avec les candidats qualifiés disponibles.

Stratégies :

- Faire connaître les possibilités spécifiques d'exercice dans les collectivités mal desservies aux participants à la TRPS et organiser des salons de l'emploi dans les sept secteurs régionaux de la province : Thunder Bay; Ottawa; Kingston; Hamilton; London; Toronto; Sudbury.

Tactiques :

- Promouvoir la TRPS et EmploisPSO par l'intermédiaire du site Web Professions-SantéOntario.ca, du publipostage électronique et d'autres moyens de communication.
- Promouvoir la TRPS et EmploisPSO auprès des responsables communautaires qui participent à de nombreuses manifestations en matière de soins de santé en Ontario.

EmploisPSO

Objectif:

- Relier les candidats en recherche d'emploi et les organismes de soins de santé, les collectivités et les employeurs qui ont des postes vacants de médecins et de spécialistes en soins infirmiers à combler.

Stratégies :

- Promouvoir EmploisPSO auprès des organismes de soins de santé, des collectivités et des employeurs, en tant qu'outil gratuit et efficace permettant de faire la publicité de leurs postes vacants en médecine et en soins infirmiers, en rejoignant les candidats qualifiés éventuels.
- Promouvoir EmploisPSO auprès des médecins et spécialistes en soins infirmiers en recherche d'emploi, en tant que portail spécialisé dans la recherche de postes vacants dans la province.

Tactiques :

- Les coordonnateurs/coordonnatrices d'EmploisPSO se chargent de contacter les organismes de soins de santé, les employeurs et les collectivités à propos des postes non affichés sur le site pour leur proposer de réafficher.
- Les CR se chargent de rappeler aux responsables des collectivités, au cours de rencontres particulières, l'existence d'EmploisPSO et la gratuité de l'affichage.
- Les CR mettent en vedette EmploisPSO au cours des séances de Service Médecins Ontario avec les résidents ayant suivi une formation postdoctorale.
- Promouvoir EmploisPSO dans le bulletin Médecins Ontario, au cours de la TRPS et dans des messages électroniques éclairs, durant la période de fin d'études pour l'obtention de leur diplôme des résidents.
- Les coordonnateurs/coordonnatrices des programmes de suppléance se chargent de rappeler aux représentants des collectivités la nécessité d'afficher leurs emplois vacants dans EmploisPSO; se chargent de vérifier périodiquement que les collectivités faisant grand usage de suppléants affichent bien leurs postes vacants dans EmploisPSO.

Professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ)

Objectif :

- Encourager les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ) à prendre contact avec l'agence avant leur arrivée ou dès leur arrivée en Ontario.

Stratégie :

- Établir des services de grande qualité et faire la liaison avec les PSFÉ avant leur arrivée ou aussitôt que possible après leur arrivée.

Tactiques :

- Entretenir une relation forte avec les organismes de services aux immigrants.
- Mettre à jour continuellement l'information à propos des services aux PSFÉ dans ProfessionsSanteOntario.ca
- Introduire en personne des présentations aux organismes présents dans les collectivités à l'intérieur et à l'extérieur de la RGT.

Programme pour auxiliaires médicaux

Objectif :

- Encourager les auxiliaires médicaux (AM) diplômés des écoles et des sites dédiés aux soins de santé de l'Ontario dans des régions à haute priorité clinique ou géographique à participer au programme de lancement de carrière pour les AM.

Stratégie :

- Informer les diplômés des écoles et des sites dédiés aux soins de santé de l'Ontario du programme destiné aux AM et des régions à haute priorité clinique ou géographique.

Tactiques :

- Communiquer par courriel et téléphone avec les AM diplômés en Ontario afin de les informer du programme de lancement de carrière pour les AM et des régions à haute priorité clinique ou géographique ainsi que de la manière de faire une demande de financement par le programme.
- Utiliser ProfessionsSanteOntario.ca pour communiquer les annonces de programmes, les offres d'emploi et les mises à jour pour 2014.
- Communiquer les annonces de programmes, les offres d'emploi et les mises à jour pour 2014 par le biais de l'Ontario Medical Association, de l'Ontario Hospital Association et de l'Association des centres de santé de l'Ontario.

Service Médecins Ontario

Objectif :

- Encourager les résidents ayant suivi une formation postdoctorale à s'enregistrer dans le programme Service Médecins Ontario de l'agence et à y participer, pour les aider à trouver un emploi correspondant à leurs compétences et afin de maintenir en Ontario les médecins qui y ont été formés.

Stratégie :

- Cibler les stagiaires postdoctoraux à l'aide de diverses ressources.

Tactiques :

- Organiser des présentations de Service Médecins Ontario pour les résidents des écoles de médecine de l'Ontario pratiquant des spécialités où les besoins sont les plus importants.
 - Envoi de messages : possibilité de demander à l'agence des consultations en personne.
- Promouvoir Service Médecins Ontario et les programmes de recrutement et de maintien en poste par l'intermédiaire du site Web ProfessionsSanteOntario.ca et des médias sociaux (Twitter/Facebook).

Programmes de recrutement et de maintien en poste – Programmes de suppléance

Objectif :

- Faciliter l'accès aux services cliniques pour les collectivités admissibles, les organismes dispensateurs de soins primaires, les hôpitaux et autres fournisseurs de soins de santé.

Stratégie :

- Communication directe constante avec les collectivités, les organismes dispensateurs de soins de santé et les médecins à propos des critères d'admissibilité, des paramètres et des nécessités de service.

Tactiques :

- Téléconférences planifiées avec les collectivités.
- Distribution par courriel des nouveaux documents et des documents révisés à propos des programmes.
- Mises à jour du site Web ProfessionsSanteOntario.ca
- Mise à jour et distribution de circulaires à propos des programmes.
- Présence aux conférences et manifestations relatives aux soins de santé.

Programmes de recrutement et de maintien en poste – Conseillers régionaux

Objectif:

- Encourager les collectivités à collaborer avec les CR afin de recruter des médecins pour les postes vacants. (Voir aussi Service Médecins Ontario.)

Stratégie:

- Informer les collectivités de l'Ontario disposant de postes vacants des services de recrutement que les CR peuvent leur offrir pour les aider dans leur recherche de professionnels de la santé.

Tactiques:

- Joindre et rencontrer régulièrement des recruteurs/organismes de soins de santé et des médecins-chefs dans les collectivités disposant de postes vacants.
- Assister à des conférences et à des manifestations relatives aux soins de santé en Ontario pour joindre directement les représentants des collectivités.
- Communiquer et collaborer avec le personnel des réseaux locaux d'intégration des services de santé à propos des ressources humaines en santé et des comités de planification.

Obligation de service (OS)

Objectif:

- Aider les stagiaires postdoctoraux sujets à l'obligation de service à effectuer leur transition vers l'exercice et aider le ministère à appliquer le programme d'OS.

Stratégie:

- Joindre les résidents soumis à l'OS, afin de promouvoir les services de gestion de cas axée sur le client et Service Médecins Ontario.

Tactiques:

- Communications par courriels et médias sociaux avec les résidents soumis à l'OS pour les informer des services de l'agence et du programme d'OS.
- Présentation aux résidents ayant une OS des programmes d'orientation pré-résidence du CEPSFE.
- Promouvoir les OS et Service Médecins Ontario lors des manifestations de la TRPS.

Gouvernance

L'agence recherche constamment des occasions de renforcer la gouvernance de l'organisme. Au cours des trois prochaines années, cet effort se traduira par : le recrutement de nouveaux membres au conseil d'administration, l'appréciation des besoins en comités supplémentaires, la nomination d'un vice-président et des évaluations régulières de l'efficacité de la gouvernance.

Rôle

Les activités de l'agence sont gérées par le conseil d'administration, qui suit l'orientation des politiques du ministère. Le conseil d'administration doit rendre compte au ministère de l'utilisation des fonds publics par l'agence et de ses résultats en matière de poursuite des objectifs, de performance et d'orientation stratégique.

Les responsabilités spécifiques du conseil d'administration consistent à :

- définir les objectifs et l'orientation stratégique;
- superviser l'usage des fonds et des actifs;
- établir des mesures efficaces de la performance;
- définir les lignes directrices, les politiques et les pratiques qui guident les opérations de l'agence et ses priorités générales.

Composition

Le règlement de l'Ontario 249/07 stipule que le conseil d'administration doit être constitué d'un maximum de neuf membres, tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Pour l'année 2012/2013, le conseil d'administration de l'APR PSO était constitué de cinq membres possédant une grande expérience et des compétences solides en gouvernance, gestion financière, formation universitaire, pratique clinique et autres domaines.

Le recrutement de membres supplémentaires au conseil d'administration est en cours et élargira les perspectives des réunions du conseil quant aux décisions et débats, et permettra de créer des comités supplémentaires ou d'établir une rotation des membres.

Structure

Le conseil d'administration se rencontre chaque mois entre septembre et juin; ses membres sont aussi disponibles si l'avis ou une décision du conseil le requiert. Chaque réunion comporte l'option d'une séance en chambre en deux parties, l'une avec le directeur général, l'autre exclusivement avec les membres du conseil.

Il existe un comité du conseil d'administration, un comité des finances et un comité de vérification qui se réunit et présente ses rapports au conseil régulièrement.

Politiques et processus du conseil d'administration

L'agence est équipée d'une politique sur les conflits d'intérêt et des codes d'éthique/de conduite conformes à la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

En plus de l'orientation initiale intégrale fournie séparément par le ministère et par l'agence, le conseil d'administration reçoit des mises à jour et assiste à des séances d'information régulièrement à propos des divers programmes et services de l'agence.

Voir page suivante les biographies des membres du conseil d'administration.

Biographies des membres du conseil



D^r Peter Wells, président

Mandat initial : juin 2007 à juin 2012

Nouvelle nomination : juillet 2012

Expiration du mandat actuel : juillet 2015

Le D^r Wells, nommé président en juillet 2012, est le fondateur et le directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario, ainsi qu'un médecin de famille avec une clientèle nombreuse à Collingwood. Il est professeur adjoint en clinique à l'Université McMaster et professeur adjoint à l'université de Toronto. En 2012, le Collège des médecins de famille du Canada lui a décerné le prix du médecin de famille de l'année.



Mme Carolyn Acker

Mandat initial : octobre 2008 à octobre 2011

Nouvelle nomination : novembre 2011

Expiration du mandat actuel : novembre 2014

Mme Acker a commencé sa carrière comme infirmière autorisée à l'Hôpital St. Michael, avant de devenir infirmière de la santé publique au Saint Elizabeth Health Care. Elle est la fondatrice de Passeport pour ma réussite Canada, un programme qu'elle a mis sur pied alors qu'elle était directrice générale du Centre de santé communautaire Regent Park. En 2012, elle devient membre de l'Ordre du Canada en reconnaissance de sa contribution aux efforts pour augmenter l'accès à l'éducation de milliers d'étudiants défavorisés partout au Canada.



D^r Robert Howard

Mandat initial : octobre 2008 à octobre 2011

Nouvelle nomination : novembre 2011

Expiration du mandat actuel : novembre 2014

Le D^r Howard est président et chef de la direction à l'hôpital St. Michael de Toronto. Il s'est joint à l'équipe de l'hôpital comme cardiologue en 1982 et a depuis occupé diverses hautes fonctions, y compris celle de médecin hygiéniste en chef et de vice-président général, Programmes et éducation. Il est professeur adjoint à la faculté de médecine de l'Université de Toronto et détenteur d'un grade de premier cycle en génie industriel et d'un MBA pour cadres.



Dr John G. Kelton

Mandat initial : octobre 2008 à octobre 2011

Nouvelle nomination : novembre 2011

Expiration du mandat actuel : novembre 2014

Le Dr Kelton est le doyen de la faculté des sciences de la santé et vice-président de l'Université McMaster. Il possède une pratique clinique active et réalise des recherches sur les plaquettes et les troubles hémostatiques, avec un intérêt particulier pour les troubles hémostatiques des femmes enceintes et la thrombocytopénie induite par l'héparine. En 2013, Michael G. DeGroot, Hamilton Health Sciences, St. Joseph's Healthcare Hamilton et l'Université McMaster ont annoncé la création d'un prix en hommage à l'excellence de ses recherches : le prix académique Dr John G. Kelton.



M. Arun K. Mathur

Nomination : mai 2011

Expiration du mandat actuel : mai 2014

M. Mathur, un comptable agréé, est actuellement l'associé directeur pour le bureau de la région de Toronto de la firme Gerald Duthie & Co. LLP Chartered Accountants. Il aide les propriétaires d'entreprise confrontés à des enjeux de croissance et financiers, en plus de conseiller ses clients en matière d'acquisitions d'entreprise et de problèmes complexes liés à l'entreprise.

Ressource nécessaires

En tant qu'agence de services opérationnels, l'APR PSO est financée dans le but de fournir une gamme de programmes et services en soutien à la stratégie du gouvernement en matière de ressources humaines en santé, ProfessionsSantéOntario. Le service au client est au coeur des activités de l'agence. Conséquemment, un personnel qui fournisse les services aux clients, et les services/infrastructures de l'agence font partie des ressources nécessaires pour que l'agence atteigne ses objectifs.

Personnel

Le personnel actuel de l'APR PSO représente un effectif de 99 employés à temps plein (ETP), qui tient compte de variables intempestives telles que les absences et congés, le roulement du personnel et les embauches temporaires/sur contrat.

L'agence comprend trois services pourvus chacun de leur effectif propre. Les efforts étant centrés sur le service au client, le personnel de gestion et d'administration est réduit au minimum.

Rémunération du personnel

En 2012, le gouvernement a promulgué la Loi sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics. Elle gelait le régime de rémunération de tous les employés non syndiqués du secteur public élargi, y compris dans la fonction publique de l'Ontario. Après l'expiration des mesures de restriction pour les Articles 7 à 10 de cette Loi, l'agence a continué d'appliquer ces mesures de restriction des salaires conformément aux ententes de paiements de transfert conclues avec le ministère.

Soutien en matière de TI

Le logiciel utilisé pour le soutien des activités de l'agence consiste en diverses applications commerciales standard, en applications modifiées et en applications sur mesure. Étant donné l'extension des programmes, il pourrait s'avérer nécessaire de réaliser une évaluation de l'infrastructure informatique et de financer la création d'applications supplémentaires. Les logiciels spécifiques du programme devront être évalués et mis à jour/révisés continuellement en fonction des besoins.

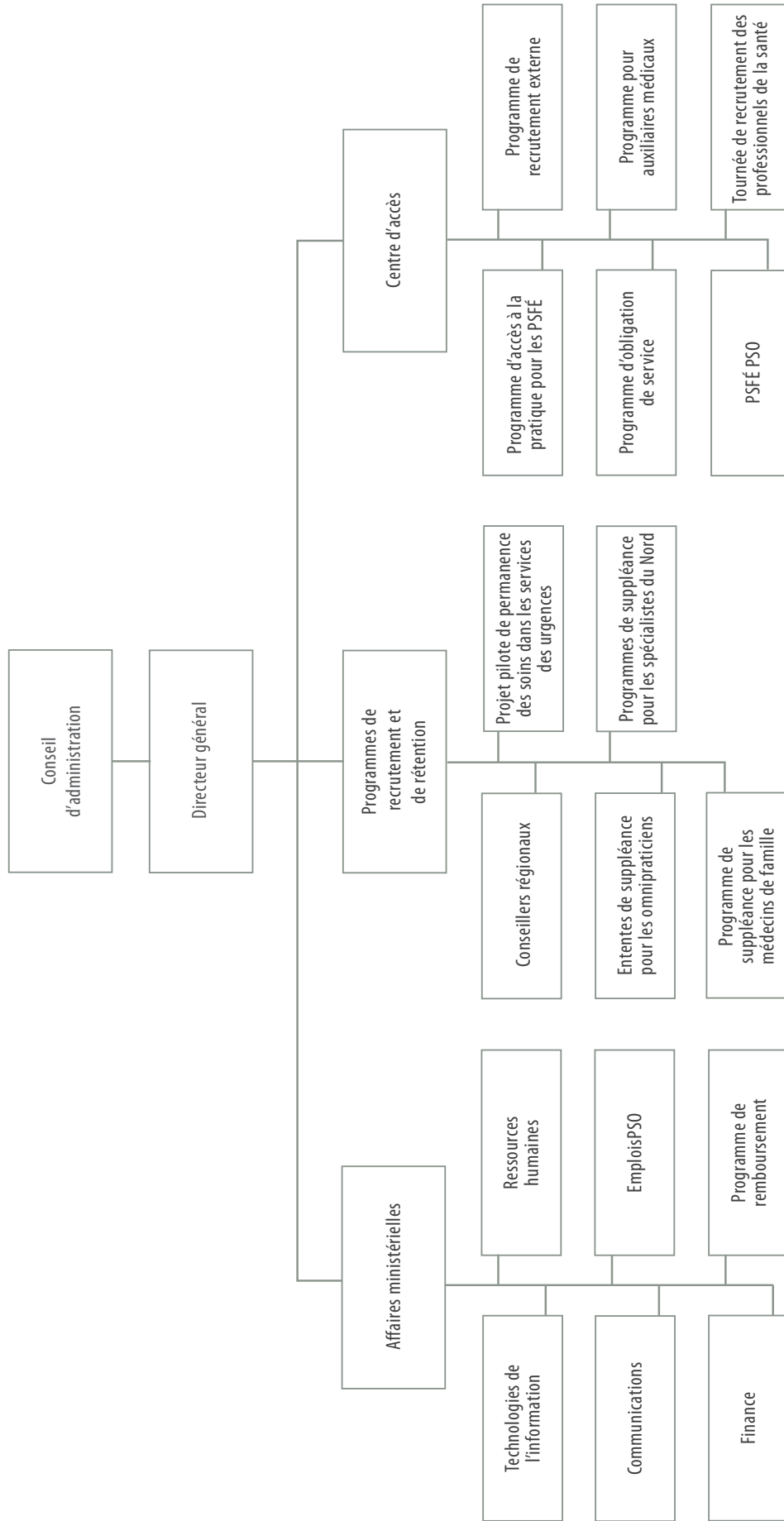
Si nécessaire des BlackBerry sont fournis aux employés pour faciliter les communications lors des déplacements.

Tous les services de réseau sont fournis par l'infrastructure du serveur interne.

	Personnel n'appartenant pas à l'encadrement (ETP)	Personnel d'encadrement (ETP)
Centre d'accès - Général	5,0	2,0
Program des PSFÉ	10,6	1,0
Recrutement et obligation de service des médecins	6,8	0,4
Programme pour auxiliaires médicaux	3,0	0,3
Initiative PSFÉ PSO	3,0	0,3
Tournée de recrutement des professionnels de la santé	0,6	0,0
Sous-total centre d'accès	29,0	4,0
Programmes de recrutement et de maintien en poste - Général	2,0	3,0
Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences	5,0	1,0
Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord	4,0	1,0
Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural	3,0	0,6
Ententes de suppléance pour les omnipraticiens	1,0	0,4
Conseillers régionaux	13,0	1,0
Programmes de recrutement et de maintien en poste	28,0	7,0
Affaires ministérielles - Général	1,0	3,0
Finances et approvisionnement	8,0	2,0
Ressources humaines	1,0	1,0
TI	3,0	1,0
Communications	3,0	0,3
Emplois PSO	3,0	0,3
Programmes de paiements de transfert	4,0	0,4
Sous-total Affaires ministérielles	23,0	8,0
Total de l'agence	80,0	19,0

ORGANIGRAMME

Révisé : août 2013



Plans d'investissement proposés

L'évolution des programmes et services de l'agence et l'extension des programmes requise par le ministère exigent d'engager des investissements mineurs (d'un coût de moins de 100 000 \$ individuellement) pour le réaménagement de l'espace, les améliorations locatives, l'acquisition de mobilier et la sécurisation adéquate du soutien informatique. L'agence doit obtenir l'autorisation du ministère en cas d'investissement majeur.

Plan financier du plan d'activités de 2014-2015 à 2016-2017
Revenus prévus

	2014-2015¹	2015-2016¹	2016-2017¹
Fonds de base	12 577 800	12 577 800	12 577 800
Moins de 2,5 % des fonds de base	(255 700)	(255 700)	(255 700)
Sous-total fonds de base	12 322 100	12 322 100	12 322 100

Financement unique

Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	280 000	280 000	280 000
TRPS	235 000	235 000	235 000
Projets spéciaux sur demande de la Province	500 000	500 000	500 000
Programme de subvention des AM	2 025 075	0 ²	0 ²
Projet PSFÉ PSO	0	0	0
Sous-total financement unique	3 040 075	1 015 000	1 015 000

Revenus totaux

15 362 175	13 337 100	13 337 100
-------------------	-------------------	-------------------

Estimation des dépenses prévues

Fonds de base	2014-2015 ¹	2015-2016 ¹	2016-2017 ¹
Centre d'accès	2 177 889	2 177 889	2 177 889
Site Web et EmploisPSO	159 444	159 444	159 444
Liaison	248 255	248 255	248 255
Conseillers régionaux	1 473 453	1 473 453	1 473 453
Conseil d'administration	94 036	94 036	94 036
Affaires ministérielles	4 103 450	4 103 450	4 103 450
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins	1 691 273	1 691 273	1 691 273
Programme de remboursement des frais de stage clinique	2 630 000	2 630 000	2 630 000
Moins 2,5 % efficience administrative dans les fonds de base	(255 700)	(255 700)	(255 700)
Total des fonds de base	12 322 100	12 322 100	12 322 100
Financement unique			
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	280 000	280 000	280 000
TRPS	235 000	235 000	235 000
Projets spéciaux	500 000	500 000	500 000
Programme de subvention des AM	2 025 075	0	0
Projet PSFÉ PSO**	0	0	0
Total financement unique	3 040 075	1 015 000	1 015 000
Total des dépenses prévues	15 362 175	13 337 100	13 337 100

Remarque :

¹ Ces estimations sont des paramètres fictifs en attendant que le budget officiel de l'agence soit terminé et approuvé par le conseil d'administration et le ministère.

² Le financement au-delà de 2014-2015 n'est pas confirmé.

** Le financement par Santé Canada du ministère pour la Phase II du projet PSFÉ PSO n'a pas encore été confirmé.

Voir le rapport de la vérificatrice.

États financiers de

**AGENCE DE PROMOTION ET
DE RECRUTEMENT DE
PROFESSIONSANTÉONTARIO**

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012



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 et à 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 les états de la situation financière au 31 mars 2013, au 31 mars 2012 et au 1^{er} avril 2011, les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour les exercices clos le 31 mars 2013 et le 31 mars 2012, 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 de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de nos audits. Nous avons effectué nos audits selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifiions et réalisions 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 dans le cadre de nos audits sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

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 Coöperatieve (« KPMG International »), entité suisse.
KPMG Canada fournit des services à KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l.



Page 2

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 2013, au 31 mars 2012 et au 1^{er} avril 2011, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour les exercices clos le 31 mars 2013 et le 31 mars 2012, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Les états financiers de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario au 31 mars 2012 et pour l'exercice clos à cette date ont été audités par d'autres auditeurs, qui ont exprimé sur ces états financiers une opinion non modifiée en date du 12 juillet 2012.

KPMG s.r.l. / SENCRL.

Comptables agréés, experts-comptables autorisés

Le 26 juin 2013
Toronto, Canada

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

États de la situation financière

Au 31 mars 2013, au 31 mars 2012 et au 1^{er} avril 2011

	31 mars 2013	31 mars 2012	1 ^{er} avril 2011
Actif			
Actif à court terme			
Trésorerie	2 522 898 \$	2 445 699 \$	1 343 508 \$
Charges payées d'avance	217 747	177 149	185 196
	<u>2 740 645</u>	<u>2 622 848</u>	<u>1 528 704</u>
Immobilisations (note 2)	138 516	127 411	174 845
Immobilisations – conseils transitoires	–	–	16 670
	<u>2 879 161 \$</u>	<u>2 750 259 \$</u>	<u>1 720 219 \$</u>

Passif et actif net

Passif à court terme			
Créditeurs et charges à payer	1 099 675 \$	2 604 871 \$	1 885 623 \$
Apport reporté	–	221 672	–
	<u>1 099 675</u>	<u>2 826 543</u>	<u>1 885 623</u>
Actif net			
Actif net non affecté (insuffisance)	1 640 970	(203 695)	(356 919)
Investissement dans des immobilisations	138 516	127 411	191 515
	<u>1 779 486</u>	<u>(76 284)</u>	<u>(165 404)</u>
Engagements et éventualités (note 8)			
Dépendance économique (note 9)			
	<u>2 879 161 \$</u>	<u>2 750 259 \$</u>	<u>1 720 219 \$</u>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers

Au nom du conseil,

 , administrateur

 , administrateur

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

États des résultats

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

	2013	2012
Produits		
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Composante	10 962 800 \$	12 256 000 \$
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Programme de subventions aux adjoints au médecin (note 5)	4 321 672	914 403
Intégration des ressources humaines en santé et information	215 826	–
	<u>15 500 298</u>	<u>13 170 403</u>
Charges		
Salaires et charges sociales	7 478 737	6 832 032
Charges générales		
Affaires générales	1 415 578	1 403 425
Programme de remboursement des frais de stage clinique	185 388	–
Amortissement	180 689	131 467
Centre d'accès	167 536	112 934
Programme de partenariats communautaires	138 480	113 851
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (note 3)	44 550	36 361
Activités d'information sur le recrutement et maintien en poste	29 127	96 828
Site Web	26 675	36 997
Emplois au sein de ProfessionsSantéOntario	7 073	18 320
Conseil d'administration	5 295	8 745
Charges non récurrentes		
Programme de subventions aux adjoints au médecin (note 5)	3 643 791	867 957
Tournée de recrutement des professionnels de la santé	130 119	–
Autres	110 972	–
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	80 435	79 000
Intégration des ressources humaines en santé et information	83	–
Groupe de travail sur les moyens de collaboration interprofessionnelle en soins de santé (note 4)	–	7 722
Total des charges avant les éléments ci-dessous	13 644 528	9 745 639
Répartition des frais de gestion aux conseils transitoires (note 6)	–	(732 751)
Total des charges avant la répartition des frais de gestion aux conseils transitoires	13 644 528	9 012 888
Conseils transitoires (note 6)	–	4 068 395
Total des charges	<u>13 644 528</u>	<u>13 081 283</u>
Excédent des produits sur les charges	<u>1 855 770 \$</u>	<u>89 120 \$</u>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

États de l'évolution de l'actif net

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

31 mars 2013	Investi en immobilisations	Non affecté	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	127 411 \$	(203 695)\$	(76 284)\$
Excédent des produits sur les charges	(180 689)	2 036 459	1 855 770
Variation nette de l'investissement en immobilisations	191 794	(191 794)	–
Solde à la clôture de l'exercice	138 516 \$	1 640 970 \$	1 779 486 \$

31 mars 2012	Investi en immobilisations	Non affecté	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	191 515 \$	(356 919)\$	(165 404)\$
Excédent des produits sur les charges	(131 467)	220 587	89 120
Variation nette de l'investissement en immobilisations	67 363	(67 363)	–
Solde à la clôture de l'exercice	127 411 \$	(203 695)\$	(76 284)\$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

États des flux de trésorerie

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

	2013	2012
Entrées (sorties) nettes de trésorerie liées aux activités ci-dessous		
Activités d'exploitation		
Excédent des produits sur les charges	1 855 770 \$	89 120 \$
Amortissement des immobilisations sans effet sur la trésorerie	180 689	131 467
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Charges payées d'avance	(40 598)	8 047
Créditeurs et charges à payer	(1 505 196)	719 248
Apport reporté	(221 672)	221 672
	268 993	1 169 554
Activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations, montant net	(191 794)	(67 363)
Augmentation nette de la trésorerie	77 199	1 102 191
Trésorerie à l'ouverture de l'exercice	2 445 699	1 343 508
Trésorerie à la clôture de l'exercice	2 522 898 \$	2 445 699 \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

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) personnes qui ont étudié à l'étranger dans le domaine de la santé et 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 très demandées.

Conformément à l'annexe A de l'Accord de paiement de transfert (« APT ») de 2011-2012, 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 personnes qui ont étudié à l'étranger dans le domaine de la santé;
- intégration, dans le milieu professionnel, des personnes qui ont étudié à l'étranger dans le domaine de la santé – promotion et information;
- maintien en poste des médecins de l'Ontario/Médecins Ontario/obligation de service postdoctoral;
- HealthForceOntario.ca et HFOJobs.ca;

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

- 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 des cinq conseils transitoires des ordres de réglementation des professions de la santé;
- soutien à la clientèle dans le cadre du programme Garantie d'emploi d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

Le 1^{er} avril 2012, l'Agence a adopté les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. De plus, elle a choisi d'adopter les normes du chapitre 4200 du *Manuel de l'ICCA* s'appliquant uniquement aux organismes sans but lucratif du secteur public. Il s'agit de ses premiers états financiers établis selon ces normes.

Conformément aux dispositions transitoires formulées dans les Normes comptables canadiennes pour le secteur public, l'Agence a adopté les changements rétrospectivement, sous réserve de certaines exemptions permises en vertu de ces normes. La date de transition est le 1^{er} avril 2011, et toutes les informations comparatives ont été présentées en application des Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Aucun ajustement transitoire n'a été apporté à l'actif net au 1^{er} avril 2011 ou à l'excédent des produits sur les charges pour l'exercice clos le 31 mars 2012 par suite de la transition aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

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.

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 5) administré par l'Agence pour le compte du Ministère.

Santé Canada et le gouvernement de l'Ontario ont conclu une entente sur le financement d'un projet étalé sur plusieurs années visant à étudier la façon dont les interventions en milieu de pratique pourraient aider à l'atteinte d'une intégration au milieu de travail plus complète des personnes qui ont étudié à l'étranger dans le domaine de la santé. Le Ministère collabore avec l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (« APR PSO ») et l'Université de Toronto pour la mise en œuvre de ce projet.

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.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

1. Principales méthodes comptables (suite)

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.

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.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

1. Principales méthodes comptables (suite)

d) Immobilisations (suite)

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

Mobilier et agencements	20 %
Matériel informatique	33 %
Logiciels	de 33 % à 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.

f) Utilisation d'estimations

La préparation d'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.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

2. Immobilisations

31 mars 2013	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	178 410 \$	145 396 \$	33 014 \$
Matériel informatique	291 585	238 849	52 736
Logiciels	222 226	214 097	8 129
Améliorations locatives	261 675	217 038	44 637
	953 896 \$	815 380 \$	138 516 \$

31 mars 2012	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	140 095 \$	129 006 \$	11 089 \$
Matériel informatique	227 215	190 961	36 254
Logiciels	186 681	170 424	16 257
Améliorations locatives	208 111	144 300	63 811
	762 102 \$	634 691 \$	127 411 \$

1 ^{er} avril 2011	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	140 094 \$	100 987 \$	39 107 \$
Matériel informatique	197 745	163 483	34 262
Logiciels	185 745	161 359	24 386
Améliorations locatives	157 579	80 489	77 090
	681 163 \$	506 318 \$	174 845 \$

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)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

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.

Au cours de l'exercice, l'Agence a passé en charges un montant de 44 550 \$ (36 361 \$ en 2012) relativement aux coûts généraux d'exploitation liés à l'administration du programme.

Les sommes versées, au cours de l'exercice, par le Ministère aux médecins participant aux POSM correspondent à un total de 23 450 759 \$ (21 859 557 \$ en 2012). Les sommes versées directement par le Ministère aux médecins participant aux POSM ne sont pas présentées dans l'état des résultats pour l'exercice clos le 31 mars 2013 en raison des modifications, applicables à compter de l'exercice 2012, que le Ministère a apportées à l'orientation du processus de paiement des médecins. Le Ministère a décidé, qu'à compter de l'exercice 2012, il verserait directement aux médecins les sommes qui leur sont dues. Auparavant, le Ministère voulait que ce soit l'Agence qui verse directement les sommes aux médecins. Selon la nouvelle orientation, les fonds qui passent par l'Agence servent uniquement à l'administration des POSM. Aucun fonds affecté à l'Agence ne servira dorénavant à verser des sommes aux médecins.

4. Groupe de travail sur les moyens de collaboration interprofessionnelle en soins de santé

La collaboration interprofessionnelle en soins de santé (« CISS ») consiste à fournir des services de santé complets aux patients par l'entremise de divers soignants qui collaborent afin de dispenser des soins de qualité supérieure au sein des établissements de santé et entre ceux-ci. L'Agence administre les sorties de fonds liés aux subventions et inscrit les coûts généraux d'exploitation à l'état des résultats de l'Agence, lesquels comprennent essentiellement les salaires et les charges sociales et figurent dans le poste des salaires et charges sociales de cet état financier. La somme de néant (7 722 \$ en 2012) qui représente une charge non récurrente associée au groupe de travail sur les moyens de CISS se rapporte à des coûts généraux d'exploitation.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

4. Groupe de travail sur les moyens de collaboration interprofessionnelle en soins de santé (suite)

Le 1^{er} juillet 2011, le Ministère a assumé l'entière responsabilité de l'administration des sorties de fonds prévus pour les subventions. Pour l'exercice 2013, l'Agence n'a administré aucune sortie de fonds (92 091 \$ en 2012) pour les subventions liées à la CISS.

5. Programme de subventions aux adjoints au médecin

Les adjoints au médecin (les « AM ») sont des praticiens en soins de santé qui sont agréés ou qui sont admissibles à un agrément de la part de l'Association canadienne des adjoints au médecin à titre d'adjoint au médecin. Deux programmes de formation sont offerts en Ontario, soit celui de l'Université McMaster et celui du consortium universitaire en soins de santé dispensés par les AM (*Consortium of PA Education*) qui réunit l'Université de Toronto, le Northern Ontario School of Medicine et le Michener Institute for Applied Health Sciences. Au cours de l'exercice considéré, le Ministère a fourni des fonds à l'Agence pour administrer le programme d'aide à l'emploi des AM des cohortes de diplômés de 2010, 2011 et 2012 des deux programmes susmentionnés. Le programme d'aide à l'emploi des AM diplômés a pour objet d'encourager l'embauche des AM diplômés, qui représentent une profession relativement nouvelle et en évolution, et de faciliter à ces derniers l'accès à des postes dans des domaines cliniques et des zones géographiques prioritaires.

Au cours de l'exercice, la somme globale des fonds reçus de la part du Ministère s'élevait à 4 100 000 \$ (1 136 075 \$ en 2012). Une somme de 4 321 672 \$ (914 403 \$ en 2012) a été comptabilisée en produits. L'Agence a engagé des charges de 3 752 120 \$ (920 973 \$ en 2012), lesquelles comprenaient un montant de 108 329 \$ (53 016 \$ en 2012) associé aux salaires et aux charges sociales et un montant de 3 643 791 \$ (867 957 \$ en 2012) associé aux charges du programme, et n'a reporté aucun montant (221 672 \$ en 2012).

6. Conseils transitoires

Avant l'exercice 2013, des frais de gestion théoriques étaient imputés à chaque conseil transitoire (« CT ») afin de tenir compte du coût estimé des services gratuits rendus aux CT. Les frais correspondaient à 15 % des charges d'un CT. Les frais de gestion étaient éliminés lors de l'établissement de l'état combiné des produits et des charges de l'Agence. Les CT n'ont pas effectué de paiements, et l'Agence n'a pas reçu de fonds des CT, étant donné que l'Agence, en vertu des règlements, ne peut recevoir de l'argent ou des actifs d'aucune personne physique ou morale autre que la Couronne en chef de l'Ontario.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

6. Conseils transitoires (suite)

Les montants liés aux CT (y compris les frais de gestion qui leur ont été attribués) passés en charge au cours de l'exercice sont les suivants :

	2013	2012
Conseil transitoire de l'Ordre des praticiens en médecine traditionnelle chinoise et des acupuncteurs de l'Ontario	– \$	746 799 \$
Conseil transitoire de l'Ordre des psychothérapeutes autorisés et des thérapeutes autorisés en santé mentale de l'Ontario	–	764 713
Conseil transitoire de l'Ordre des kinésologues de l'Ontario	–	893 295
Conseil transitoire de l'Ordre des homéopathes de l'Ontario	–	869 643
Conseil transitoire de l'Ordre des naturopathes de l'Ontario	–	793 945
	– \$	4 068 395 \$

7. Avantages sociaux futurs

L'Agence verse des cotisations au RPRFP, régime multiemployeurs auquel participent 90 membres de son effectif. Ce régime à cotisations définies établit le montant des prestations de retraite qui seront versées aux salariés en fonction des années de service et des taux de rémunération.

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % pour des gains jusqu'à concurrence du montant maximal 51 000 \$ des gains annuels ouvrant droit à pension et à 9,5 % des gains excédant le montant maximal des gains annuels ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2013 se sont établies à 453 299 \$ (374 445 \$ en 2012) au titre des années de service considérées et sont prises en compte dans les charges de l'état consolidé des résultats. Les cotisations des salariés au RPRFP en 2013 se sont élevées à 457 435 \$ (403 464 \$ en 2012).

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

8. 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 :

2014	473 800 \$
2015	483 800
2016	483 800
2017	483 800
2018	161 300
	2 086 500 \$

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

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

9. 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)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

10. Agence de promotion et de recrutement de Professions Santé Ontario

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
Produits				
Composante			10 962 800 \$	13 592 800 \$
Financement – Programme de subventions aux adjoints au médecin			4 321 672	6 768 525
Financement – Intégration des ressources humaines en santé et information			215 826	324 600
Total			15 500 298 \$	20 685 925 \$
Charges				
Composantes des charges générales				
Conseil d'administration				
Salaires et charges sociales	16 538		16 538 \$	26 580 \$
Coûts généraux d'exploitation		5 295	5 295	10 420
Total			21 833	37 000
Affaires générales				
Salaires et charges sociales	2 068 302		2 068 302	2 072 029
Coûts généraux d'exploitation		1 596 266	1 596 266	1 941 707
Total			3 664 568	4 013 736
Programme de remboursement des frais de stage clinique				
Coûts généraux d'exploitation		185 388	185 388	2 630 000
Total			185 388	2 630 000
Centre d'accès				
Salaires et charges sociales	1 990 877		1 990 877	1 995 076
Coûts généraux d'exploitation		167 536	167 536	235 300
Total			2 158 413	2 230 376
Site Web				
Coûts généraux d'exploitation		26 625	26 625	58 000
Total			26 625	58 000
Emplois PSO				
Salaires et charges sociales	106 094		106 094	105 953
Coûts généraux d'exploitation		7 073	7 073	11 320
Total			113 167	117 273
Information				
Salaires et charges sociales	93 572		93 572	288 232
Coûts généraux d'exploitation		29 127	29 127	197 800
Total			122 699	486 032

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercices clos les 31 mars 2013 et 2012

10. Agence de promotion et de recrutement de Professions Santé Ontario (suite)

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
Partenariats communautaires				
Salaires et charges sociales	1 118 695		1 118 695	1 190 545
Coûts généraux d'exploitation		138 480	138 480	199 790
Total			1 257 175	1 390 335
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins				
Salaires et charges sociales	1 448 592		1 448 592	1 544 649
Coûts généraux d'exploitation		44 550	44 550	70 400
Total			1 493 142	1 615 049
Total des composantes des charges générales			9 043 010 \$	12 577 801 \$
Composantes des charges non récurrentes				
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers				
Salaires et charges sociales	199 817		199 817 \$	199 906 \$
Coûts généraux d'exploitation		80 485	80 485	80 094
Total			280 302	280 000
Tournée de recrutement des professionnels de la santé				
Salaires et charges sociales	57 697		57 697	80 405
Coûts généraux d'exploitation		130 119	130 119	154 595
Total			187 816	235 000
Autres				
Salaires et charges sociales	192 247		192 247	150 954
Coûts généraux d'exploitation		110 972	110 972	349 046
Total			303 219	500 000
Adjoints au médecin				
Salaires et charges sociales	108 329		108 329	110 094
Coûts généraux d'exploitation		3 643 791	3 643 791	6 658 430
Total			3 752 120	6 768 524
Intégration des ressources humaines en santé et information				
Salaires et charges sociales	77 978		77 978	282 815
Coûts généraux d'exploitation		83	83	41 785
Total			78 061	324 600
Total des composantes des charges non récurrentes			4 601 518 \$	8 108 124 \$
Total des charges			13 644 528 \$	20 685 925 \$
Excédent (insuffisance)			1 855 770 \$	

ProfessionsSantéOntario

Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

163, rue Queen Est
Toronto (Ontario)
M5A 1S1

Tél. : 416 862-2200

Courriel : info@healthforceontario.ca

Site Web : www.ProfessionsSanteOntario.ca