

**La valeur  
de chacun**

Apporter un changement peut avoir un effet marquant à tous les niveaux des soins de santé – pour la personne, la collectivité et le système de soins de santé.

2015-2016

 **Rapport annuel**

Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario



**Ontario**

Agence de promotion  
et de recrutement  
de ProfessionsSantéOntario

## ■ Table des matières

01	· · ·	Lettre du président et de la directrice générale
02	· · ·	Expérience de clients : Un couple de la Syrie
03	· · ·	Aperçu de l'agence
03	· · ·	Vision, mission, valeurs
04	· · ·	Comment un conseiller peut-il faire la différence?
05	· · ·	Indicateurs de rendement – Individuel
07	· · ·	Comment un professionnel des soins de la santé peut-il faire la différence?
08	· · ·	Indicateurs de rendement – Collectivité
09	· · ·	Comment une agence peut-elle faire la différence?
10	· · ·	Indicateurs de rendement – Agence
11	· · ·	Analyse de l'exploitation
11	· · ·	Directives du gouvernement
12	· · ·	Biographies des membres du conseil d'administration
13	· · ·	Analyse de la situation financière
14	· · ·	États financiers

## ■ Lettre du président et de la directrice générale

**A**vez-vous déjà souhaité améliorer une situation pour vous rendre compte que même un seul changement entraînait un résultat positif? Cela vient illustrer la « valeur de chacun ». Dans le rapport annuel de cette année, nous divulguons comment l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) tire profit de la « valeur de chacun » pour engendrer un changement positif en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé sur les plans individuels, communautaires et systémiques.

**Plan individuel :** La relation personnelle entre un client et un conseiller de l'agence peut faire la différence dans le cheminement de carrière du client.

**Plan communautaire :** Lorsque l'agence aide à recruter même un médecin dans une collectivité où les besoins sont criants, ce médecin peut fournir un accès accru aux soins de santé à ses patients. En fonction de la rétroaction des intervenants, le recrutement soutient également le maintien en poste des médecins existants en distribuant la charge de travail du soin des patients entre plus de fournisseurs.

**Plan systémique :** Lorsqu'une collectivité et un RLISS mobilisent l'Agence afin d'élaborer un plan de ressources humaines dans le domaine de la santé et commencent à constater une dotation locale en médecins plus stable et autosuffisante, on obtient un accès opportun aux services et on réalise des économies sur le plan systémique.

L'agence a également utilisé l'approche de la « valeur de chacun » dans sa quête constante visant à améliorer son fonctionnement interne. Le rapport annuel souligne comment l'introduction d'un changement dans les domaines de la TI, de l'amélioration des processus et des RH a eu un effet positif sur nos activités.

De plus, nous avons apporté un important changement au rapport annuel. En plus de faire rapport sur l'atteinte de nos cibles de rendement, nous expliquons la signification des cibles sur le plan de leur impact sur les ressources humaines dans le domaine de la santé en Ontario.

Tout en réfléchissant aux succès atteints lors de la dernière année, nous nous tournons avec fébrilité vers l'avenir. L'an prochain marquera notre 10e anniversaire. L'an dernier, l'agence a procédé à un examen de son mandat afin de voir s'il continue d'être pertinent en fonction des priorités du gouvernement. Le gouvernement en étudie les recommandations. Nous sommes donc impatients de travailler avec le ministère afin de soutenir les priorités provinciales.

Finalement, la capacité de l'agence de tirer profit de la « valeur de chacun » est due en grande partie à la direction astucieuse du conseil d'administration et de l'engagement du personnel à travailler de façon unie pour offrir des solutions de ressources humaines dans le domaine de la santé dont profitent nos clients ainsi que les intervenants.

Nous sommes engagés à faire la différence en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé en Ontario, et ce, un changement à la fois.



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



Roz Smith, M.Sc.S., CAE  
Directrice générale

## Expérience de clients : Un couple de la Syrie



- Vanig Garabedian et
- Angelic Jaghlassian
- Médecins de Syrie

« Nous étions tous les deux **médecins en Syrie** [obstétricien/gynécologue et hématologue] et nous souhaitons **poursuivre** nos carrières dans le domaine de la santé au **Canada**. Après nous être inscrits en ligne à titre de clients, nous avons eu notre première réunion avec notre conseillère en février 2016 et avons suivi la séance en ligne *Obtenir un permis d'exercer en Ontario : atelier destiné aux diplômés internationaux en médecine*. Notre **conseillère s'y connaît** au sujet des exigences en matière d'obtention de permis d'exercer et a des réponses crédibles sur lesquelles nous pouvons compter. Elle sait également comment les examens et les compétences s'harmonisent pour aider à obtenir un **emploi**. Cela nous aidera tout le long de notre cheminement et raccourcira le temps qu'il nous faudra pour **atteindre** nos objectifs. »



Opportunity made here.

- Maisie Lo
- Directrice des services aux immigrants
- Services communautaires WoodGreen, Toronto

« Nous **référons** toujours nos clients du domaine des soins de la santé dont la profession est réglementée au Canada à l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO). Le **Centre d'accès** de l'APR PSO est une **source crédible** d'information et de ressources pour les professionnels des soins de la santé formés à l'international. Nous avons dirigé le **D' Vanig Garabedian** ainsi que d'autres clients vers l'APR PSO parce que nous sommes certains qu'ils **profiteront** de tous les services fournis par l'agence. »

## ■ Aperçu de l'agence

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

En 2015-2016, l'agence a continué la mise en oeuvre de son plan stratégique de trois à cinq ans. Harmonisé avec le rafraîchissement par le gouvernement de son orientation stratégique en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé, le plan stratégique de l'agence comporte trois directions :

1. **Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé**  
Appuyer le recrutement, le maintien en poste et la répartition des ressources humaines en santé en Ontario.
2. **Forger des partenariats stratégiques**  
Plus forts ensemble grâce à des partenariats ciblés et axés sur les résultats.
3. **Souscrire à une amélioration continue des processus**  
Faire encore mieux ce que nous faisons, ensemble.

## ■ Vision

Donner corps aux ressources humaines en santé.

## ■ Mission

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

## ■ Valeurs

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

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



## La valeur de chacun

Apporter un changement peut avoir un effet marquant à tous les plans des soins de santé, que ce soit les personnes, les collectivités ou le système. L'agence tire profit de la valeur de chacun à tous les plans afin de créer un changement positif et de contribuer aux solutions en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé en Ontario.

### Comment un conseiller peut-il faire la différence?

Les conseillers de l'agence travaillent personnellement avec les clients, en leur fournissant des renseignements, des conseils et du soutien afin de les aider à mener une carrière gratifiante dans le domaine des soins de la santé en Ontario. Qu'il s'agisse d'un conseiller de professionnels de la santé diplômés à l'étranger de l'APR PSO qui s'assoit avec un diplômé international en médecine afin d'élaborer un plan d'action individuel en vue de l'obtention d'un permis d'exercer, ou d'un conseiller régional de l'APR PSO fournissant à un médecin résident une gamme de possibilités de pratique de la médecine sélectionnées pour correspondre à ses préférences et aux besoins de la collectivité, ou encore d'un conseiller en recrutement de médecins de l'APR PSO guidant un médecin prêt à pratiquer la médecine par l'entremise du processus de demande de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, le lien individuel fait la différence. Les résultats?

- Un professionnel de la santé diplômé à l'étranger obtient un permis d'exercer dans sa profession initiale ou amorce la carrière de rechange de son choix.
- Un médecin résident trouve une possibilité de pratique de la médecine et connaît une transition harmonieuse.
- Un médecin prêt à pratiquer la médecine continue une carrière gratifiante dans une collectivité où les besoins sont criants.

#### Programmes de l'APR PSO :

- Services consultatifs pour professionnels de la santé formés à l'étranger
- Intégration, recherche et formation des professionnels de la santé formés à l'étranger
- Service Médecins Ontario
- Programme d'obligation de service/Services consultatifs

(Voir [ProfessionsSanteOntario.ca](http://ProfessionsSanteOntario.ca) pour les descriptions de programme.)



### Raveena Yin

Infirmière formée à l'étranger

« Je suis extrêmement **fébrile** de déclarer que j'ai complété hier mon inscription d'infirmière autorisée (IA) et d'infirmière auxiliaire autorisée (inf. aux. aut.). J'ai également **trouvé** un emploi à Sunnybrook à titre d'IA en soins palliatifs; c'est mon emploi de rêve, ma passion et ma profession. Je suis si reconnaissante de l'aide que ma **conseillère** m'a fournie afin d'atteindre mes objectifs. Elle m'a offert des **conseils** utiles afin de préparer la documentation requise par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, m'a **encouragé** à retourner à l'école afin d'acquérir de l'expérience canadienne et m'a **soutenu moralement**. Merci encore pour tout. »

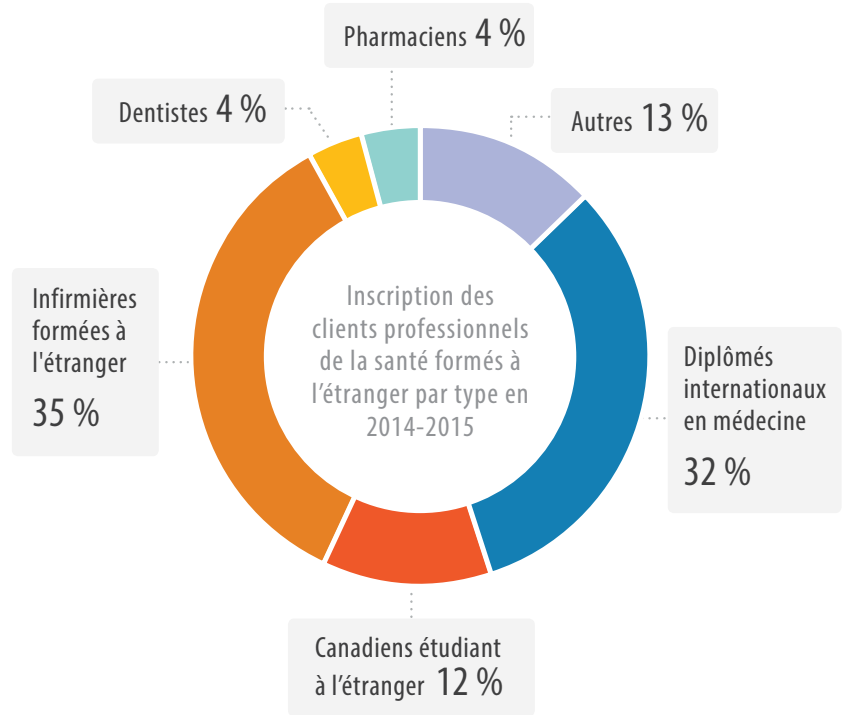
## Indicateurs de rendement 2015-2016 – Individuel

Cibles de rendement	Résultats	Signification
Prestation de séances Service Médecins Ontario aux médecins résidents dans toutes les spécialités où les besoins sont criants dans toutes les six écoles de médecine de l'Ontario.	Complétée	L'agence atteint les médecins résidents formés en Ontario afin de les informer de possibilités et de les soutenir dans la transition à la pratique dans les collectivités où les besoins sont criants. Lorsqu'un médecin se joint à une collectivité, plus de patients ont accès aux soins.
Plus de 75 % des clients-médecins résidents attribue au moins la cote de satisfaisante aux services de Service Médecins Ontario.	97 % (88 des 91 répondants au sondage)	Les médecins résidents considèrent comme précieux le service de transition dans la pratique et de soutien de recherche d'emploi que les conseillers régionaux fournissent.
Plus de 75 % des clients attribuent au moins la cote de satisfaisante aux services de recrutement de l'agence.	83 % (198 des 239 répondants au sondage)	Les médecins externes prêts pour la pratique ont plus tendance à achever le processus parfois complexe et chronophage de relocalisation en Ontario afin de rétablir une pratique de la médecine dans une collectivité où les besoins sont criants. Lorsqu'un médecin se joint à une collectivité dans le besoin, les patients peuvent recevoir des soins dans leur collectivité.
Plus de 75 % des professionnels de la santé formés à l'étranger attribuent au moins la cote de satisfaisante aux services.	90 % (473 des 528 répondants au sondage)	Les professionnels de la santé formés à l'étranger perçoivent un cheminement à la pratique ou à une carrière de rechange et peuvent recommander d'autres professionnels de la santé formés à l'étranger à l'agence.
En moyenne, l'agence compte plus de 2 000 clients actifs qui sont des professionnels de la santé formés à l'étranger.	2 893	Lorsque les professionnels de la santé formés à l'étranger amorcent une carrière dans une profession du domaine de la santé en Ontario, ils contribuent à atténuer les besoins en matière de ressources humaines dans ce domaine de la province.
Afin de mieux refléter le pourcentage de professionnels de la santé formés à l'étranger de la province des secteurs infirmiers et paramédicaux par rapport aux diplômés internationaux en médecine, l'agence a réaffecté ses ressources et réalisé une augmentation de 10 % du nombre de clients des secteurs infirmiers et paramédicaux au cours de 2014-2015.	Augmentation de 6 % (de 731 à 771) du nombre de clients professionnels de la santé formés à l'étranger n'oeuvrant pas dans les secteurs infirmiers et paramédicaux et diminution de 19 % (de 1 284 à 1 040) du nombre de clients professionnels de la santé formés à l'étranger du secteur infirmier. <sup>1 et 2</sup>	L'augmentation du soutien de l'agence à l'égard du personnel infirmier et paramédical formé à l'étranger reflète mieux le pourcentage de ces professionnels dans la province. Les Ontariens en profitent en ayant un accès accru aux soins infirmiers et paramédicaux.
Plus de 80 (40 %) des postes de médecins résidents pour médecins diplômés à l'étranger sont offerts aux clients.	130 (65 %)	Les médecins diplômés à l'étranger qui obtiennent une résidence en médecine travaillent à temps complet dans une collectivité afin d'assurer des services aux Ontariens dans le cadre d'un engagement de retour de service.

<sup>1</sup> Entre 2012 et 2014, l'agence a connu une importante augmentation du nombre de clients du secteur infirmier avec l'introduction des services de préparation du Programme d'évaluation des compétences pour les infirmières formées à l'étranger. La demande accumulée pour ces services a été atteinte, ce qui a entraîné une diminution du nombre de nouveaux clients du secteur infirmier en 2015-2016. L'agence a réaffecté les ressources en 2015-2016 offrant dix séances, nouvelles ou améliorées, particulièrement pour les clients des secteurs infirmiers et paramédicaux.

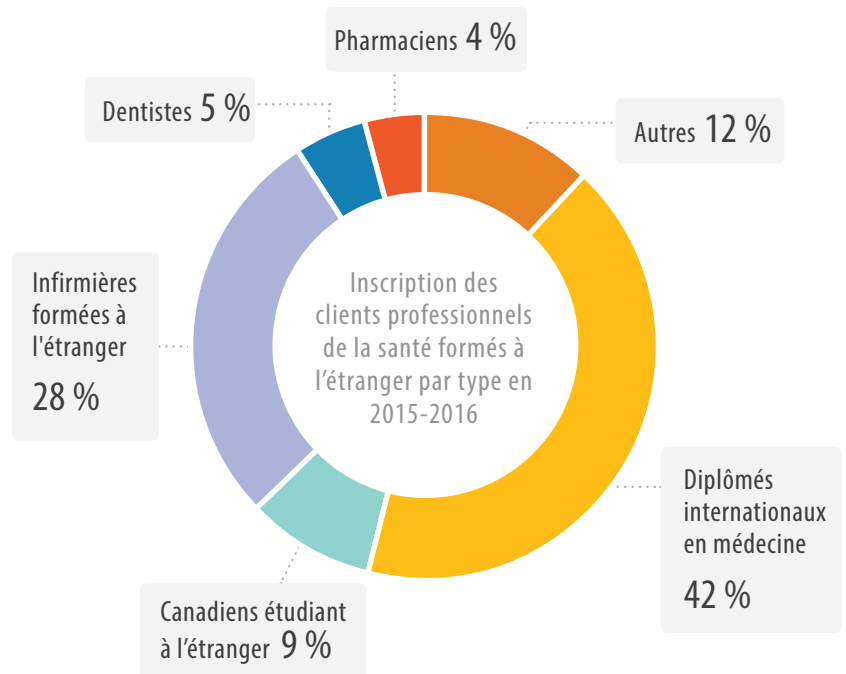
**<sup>2</sup> Inscription des clients professionnels de la santé formés à l'étranger par type en 2014-2015**

Infirmières formées à l'étranger .....	1 284
Diplômés internationaux en médecine ..	1 176
Canadiens étudiant à l'étranger .....	445
Dentistes .....	134
Pharmaciens .....	133
Autres .....	464



**Inscription des clients professionnels de la santé formés à l'étranger par type en 2015-2016**

Diplômés internationaux en médecine ..	1 528
Infirmières formées à l'étranger .....	1 040
Canadiens étudiant à l'étranger .....	343
Dentistes .....	191
Pharmaciens .....	136
Autres .....	446





## Comment un professionnel des soins de la santé peut-il faire la différence?

L'agence travaille avec des collectivités dont les besoins sont criants afin de soutenir le recrutement de médecins dans des spécialités requises. Songez à ceci : Un hôpital dans une collectivité admissible affiche une possibilité de suppléance en psychiatrie sur EmploisPSO. La collectivité trouve un psychiatre qui fait de la suppléance par l'entremise du Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord de l'APR PSO afin de fournir une couverture pour un poste de médecin vacant. Après une expérience positive, le médecin souhaite se joindre à la collectivité; un conseiller régional de l'APR PSO facilite son recrutement et le médecin commence à pratiquer la médecine à temps plein à l'hôpital.

Pendant ce temps, un centre médical embauche un adjoint au médecin par l'entremise du Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin et ce dernier soutient les médecins locaux dans le cadre de leur pratique, en effectuant des évaluations physiques, des visites des enfants bien portants et plus encore. Lorsqu'un professionnel des soins de la santé se joint à une collectivité, cela a un impact positif sur l'aptitude de cette dernière d'offrir des soins. Les résultats?

- Un médecin suppléant aide à maintenir la continuité des soins et permet à la collectivité de se concentrer sur le recrutement.
- Un médecin recruté dans une collectivité permet un accès aux soins à plus de patients localement.
- Un adjoint au médecin soutient les médecins, ce qui augmente le maintien en poste.

### Programmes de l'APR PSO :

- Programme de remboursement des frais de stage clinique
- Programme de suppléance dans les services des urgences
- Ententes de suppléance pour les postes vacants d'omnipraticiens
- EmploisPSO
- Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord
- Initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers
- Programme d'adjoints au médecin
- Services consultatifs en recrutement de médecins
- Conseillers régionaux > Service Médecins Ontario
- Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

(Voir [ProfessionsSanteOntario.ca](http://ProfessionsSanteOntario.ca) pour les descriptions des programmes.)



### D<sup>r</sup> Oswaldo Ramirez

Chef du personnel médical,  
Hôpital Stevenson Memorial

En novembre 2015, l'Hôpital Stevenson Memorial a **recruté** la Dre Lauren O'Malley, une chirurgienne généraliste, avec le soutien du **conseiller régional** d'APR PSO de Simcoe Nord Muskoka :

« L'ajout de la **D<sup>re</sup> O'Malley** aux soins chirurgicaux de l'Hôpital Stevenson Memorial a **aidé** à assurer les services de garde et à atténuer les temps d'attente pour les interventions d'un jour. Lauren s'est réellement bien **intégrée** à la collectivité et le groupe de médecin est extrêmement **heureux** de pouvoir compter sur ses compétences. »

## Indicateurs de rendement 2015-2016 – Collectivité

Cibles de rendement	Résultats	Signification
Jumeler plus de 75 % des médecins résidents qui obtiendront leur diplôme et qui sont inscrits à Service Médecins Ontario à une collectivité de l'Ontario.	75,3 % (545 de 724)	Au moment où les médecins résidents qui obtiendront leur diplôme sont jumelés à une collectivité de l'Ontario, cela contribue au maintien en poste des médecins formés aux pays. Également, plus de patients ont accès aux soins. <sup>3</sup>
Zéro fermeture non prévue d'un service d'urgence en raison d'indisponibilité des médecins.	0	Les Ontariens peuvent avoir accès à des soins d'urgence opportuns 24 heures sur 24, sept jours sur sept dans leurs collectivités. Économies pour le système de santé en raison du fait que les patients n'ont pas à voyager dans une autre collectivité afin de recevoir des soins.
Plus de 75 % des : <ul style="list-style-type: none"> <li>participants au Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural attribuent au moins la cote de satisfaisante aux services.</li> <li>participants aux Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord attribuent au moins la cote de satisfaisante aux services.</li> </ul>	84 % (165 des 196 répondants au sondage)	Les médecins continueront de fournir des services de suppléance par l'entremise du Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural et des Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord fournissant ainsi : une couverture pour les médecins locaux, une continuité pour les soins aux patients et un soutien à la conservation de l'emploi.
Plus de 75 % des intervenants attribuent au moins la cote de satisfaisante aux services de l'agence.	89 % (361 des 406 répondants au sondage)	Les intervenants voient l'agence comme un partenaire et un joueur important en matière de solutions de ressources humaines dans le domaine de la santé en Ontario.
100 médecins prêts pour la pratique de la médecine recrutés de l'extérieur de l'Ontario, plus de 75 % d'entre eux évoluant dans des spécialités prioritaires travaillant dans des collectivités mal desservies.	121 médecins recrutés, 94 % d'entre eux pratiquent dans une collectivité ou une spécialité dont les besoins sont criants.	Les médecins externes fournissent des soins cliniques dans des spécialités où les besoins sont criants lorsque les collectivités clés ne sont pas en mesure de recruter des médecins formés en Ontario.
90 % des adjoints au médecin participant au programme de lancement de carrière sont jumelés à une possibilité d'emploi.	88 % <sup>4</sup> (38 de 43)	Les adjoints au médecin fournissent du soutien aux médecins : les patients profitent d'un modèle de soins intégrés.
Pour amorcer l'expansion échelonnée d'EmploisPSO; ajout de cinq professions supplémentaires.	Six ajoutées : chiropraticien, ergothérapeute, adjoint au médecin, physiothérapeute, aide-physiothérapeute, orthophoniste.	Par l'entremise de cet outil gratuit de recrutement, l'agence soutient une gamme plus vaste de professionnels de soins de la santé ainsi que les besoins des collectivités à cet égard.

<sup>3</sup> Pour en apprendre davantage au sujet du rôle de conseiller régional et des succès du Service Médecins Ontario, veuillez consulter le site [ProfessionsSanteOntario.ca](http://ProfessionsSanteOntario.ca)

<sup>4</sup> Les clients qui ne correspondaient pas à un poste du programme de lancement de carrière ont cité des restrictions personnelles/géographiques qui limitaient leurs paramètres de recherche.

## ■ Comment une agence peut-elle faire une différence dans le système des soins de la santé?

Une collectivité éprouvant des défis constants en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé est extrêmement dépendante de la couverture des médecins suppléants. Les programmes de suppléance de l'agence travaillent avec la collectivité et le RLISS afin de détecter des facteurs complexes contribuant à la situation et d'élaborer un plan personnalisé de recrutement et de maintien en poste. La collectivité met le plan en oeuvre et commence à recruter les médecins avec le soutien d'un conseiller régional de l'APR PSO.

La collectivité réduit son utilisation des suppléants et les patients n'ont plus besoin de se déplacer dans une autre collectivité pour recevoir des soins, ce qui permet de réaliser des économies sur le plan du système. Les patients ont un accès local aux soins, recevant un accès opportun à ceux-ci et tirant profit du soutien de leur famille qui se trouve ainsi à proximité.

De même, le conseiller régional de l'APR PSO, en collaboration avec l'Ontario Medical Association et l'Association médicale canadienne, fournit des services de planification de la succession aux médecins de la collectivité afin d'acquiescer une compréhension des besoins de dotation locaux ultérieurs et offre des conseils aux médecins qui ont l'intention de prendre leur retraite dans un proche avenir.

Lorsque l'APR PSO travaille avec les collectivités et les RLISS afin d'élaborer des solutions durables en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé, le résultat a un impact positif sur le plan du système. Les résultats?

- Accès accru et opportun aux soins pour les patients
- Durabilité et autosuffisance en matière de dotation des médecins dans les collectivités
- Répartition équilibrée des médecins
- Réduction des coûts pour le système



**Louise Paquette**

Directrice générale, RLISS du Nord-Est

« L'APR PSO joue un rôle **important** dans le maintien de l'accès des **patients aux** soins par l'entremise de services de suppléance. Nous attribuons de la valeur au travail de l'APR PSO et **maintenons** un contact régulier avec l'agence afin de déterminer comment des modèles de dotation **novateurs** peuvent s'harmoniser avec les besoins locaux pour ainsi **atteindre** une **couverture médicale** stable et durable. »

## Indicateurs de rendement 2015-2016 – Agence

Cibles de rendement	Réalité	Signification
Mettre en oeuvre un remaniement de l'organisation.	Complétée	Harmonisation accrue des programmes de l'agence, augmentation maximale des avantages pour les collectivités et les clients.
Mise en oeuvre de la stratégie de l'agence.	Continue	L'agence maintient une cible stratégique afin d'offrir des solutions de ressources humaines dans le domaine de la santé, de maximiser les partenariats et d'améliorer les processus.
Élaboration d'une approche de gestion des risques.	Complétée	L'agence gère les risques stratégiques en vertu de son cadre de référence.
Mise en oeuvre de trois initiatives d'amélioration des processus.	Complétée	Les ressources de l'agence sont mieux utilisées afin d'atteindre un impact, une efficacité et une efficacité accrues.
Évaluation d'au moins un programme/service déterminé par l'analyse de la rétroaction obtenue grâce aux sondages auprès des clients, des conclusions des études environnementales, des changements des priorités gouvernementales et des possibilités potentielles d'économies et d'efficacité accrue.	L'évaluation de l'efficacité de quatre programmes de l'agence a remplacé une évaluation complète des programmes.	Les normes en matière de service à la clientèle confirment que les clients reçoivent des réponses/une résolution opportunes et précises.
Examen et raffinement des normes de service à la clientèle à l'échelle de l'agence.	Mise en oeuvre en cours	Promotion de la transition harmonieuse et opportune des programmes du ministère à l'agence et maintien d'un service continu aux clients.
Élaboration et mise en oeuvre d'un plan de migration de programme.	Le plan est élaboré, la mise en oeuvre est en attente de la décision du gouvernement.	Le transfert de programme n'a pas eu lieu en 2014-2015.
Dépend du transfert de cinq programmes de retour de service du ministère en 2014-2015, élaboration d'indicateurs de rendement.	Le transfert de programme n'a pas eu lieu en 2014-2015.	Le transfert de programme n'a pas eu lieu en 2014-2015.
Douze mois après le transfert des programmes migrés, consultation avec le ministère au sujet de tout changement requis sur le plan des ressources pour satisfaire les produits livrables du programme.	Le transfert de programme n'a pas eu lieu en 2014-2015.	Stabilité du conseil d'administration vis-à-vis un mélange idéal de compétences/d'expérience et mémoire de gouvernance institutionnelle.
Élaboration et mise en oeuvre d'un plan de relève du conseil d'administration sur cinq ans.	Complétée	Amélioration continue de l'impact du conseil d'administration sur l'agence et contribution aux objectifs du gouvernement.
Élargissement de l'évaluation officielle du conseil d'administration.	Complétée	Mobilisation des employés de l'agence afin de parrainer un environnement de travail positif et progressif.
Mise en oeuvre d'un plan de mobilisation des employés, y compris : sondages, changement de culture et normes de service à la clientèle.	Complétée	

## ■ Analyse de l'exploitation

Une amélioration des processus peut avoir un effet positif sur les activités et la prestation de programme de l'agence. Cette section illustre comment l'apport d'un changement dans différents domaines en 2015-2016 a amélioré les activités de l'agence, permettant d'optimiser les dépenses.

### Technologie de l'information

Le service de la TI a élaboré 411, une plaque tournante de l'agence permettant d'échanger de l'information à l'interne. Cet outil puissant permet au personnel : de localiser des collègues et de communiquer avec eux; de demander du soutien en matière de TI, de finances, de santé et de sécurité ou d'installations; d'afficher des annonces internes et des notes; et de personnaliser l'interface à leur guise avec des widgets (p. ex., clips multimédias sur les soins de santé, application de lancement rapide). À la suite de la mise en oeuvre de 411, les communications internes entre le personnel ont augmenté. De plus, le personnel peut à présent faire une demande de soutien et accéder à de l'information plus rapidement.

### Nouveau processus

L'agence a introduit un nouveau processus pour faire le suivi des congés du personnel (vacances, soutien de carrière, devoir de jurée ou de témoin, etc.) ce qui a amélioré l'efficacité et la déclaration administratives de tous les employés. Élaboré par le service de la TI, le widget iLeave permet au personnel de faire le suivi des congés électroniquement. Le personnel est ainsi en mesure de compléter le processus administratif en entier (demandes – approbations – confirmations) à un endroit centralisé.

Le processus permet d'économiser du temps (saisie de données moins importante) et est plus écologique, étant donné qu'aucun papier n'est requis.

### Ressources humaines

En mai 2015, l'agence a lancé son premier Sondage annuel de la mobilisation des employés, qui avait pour intention d'aider l'agence à améliorer l'expérience de travail des employés. Le sondage anonyme envoyé au personnel a permis de révéler que plus de 85 % des répondants :

- sont fiers de travailler pour l'agence;
- savent à quel point leur travail contribue à l'atteinte de ses objectifs;
- ont une relation positive avec leurs collègues et la personne de qui ils relèvent.

Les employés ont exprimé un intérêt dans deux domaines en particulier : le perfectionnement professionnel et la reconnaissance des employés. Par conséquent, l'agence a augmenté les possibilités de perfectionnement professionnel pour des derniers et a mis sur pied un programme de reconnaissance des employés.

## ■ Directives du gouvernement

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

L'indemnité quotidienne totale en 2015-2016 pour tous les membres du conseil d'administration a atteint 11 650 \$.

## Biographies des membres du conseil d'administration

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

**Nommé :** juin 2007 à juin 2012

**Nommé à titre de vice-président :** juin 2011

**Renommé :** juillet 2012

**Nommé à titre de président :** juillet 2012

**Renommé :** juillet 2015

**Fin du mandat :** juillet 2018

Le D<sup>r</sup> Wells est le fondateur et directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario, ainsi qu'un médecin de famille basé à Collingwood. En 2012, le Collège de médecins de famille du Canada a nommé le D<sup>r</sup> Wells à titre de Médecin de famille de l'année de l'Ontario.

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

**Nommé :** octobre 2008 à octobre 2011

**Renommé :** novembre 2011

**Renommé :** novembre 2014

**Fin du mandat :** novembre 2016

M<sup>me</sup> Acker a amorcé sa carrière à titre d'infirmière autorisée. Elle a servi à titre de directrice générale du Centre de santé communautaire Regent Park et est la fondatrice de Passeport pour ma réussite Canada. En 2012, M<sup>me</sup> Acker a reçu l'Ordre du Canada pour ses contributions à l'accès accru à l'éducation pour des milliers d'étudiants défavorisés du pays.

### M. Arthur J.M. Lamarche

**Nommé :** janvier 2014

**Fin du mandat :** janvier 2017

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

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

**Nommé :** octobre 2008 à octobre 2011

**Renommé :** novembre 2011

**Renommé :** novembre 2014

**Fin du mandat :** novembre 2016

Le D<sup>r</sup> Howard est président et directeur général de l'Hôpital St. Michael de Toronto. Il s'est joint à l'hôpital à titre de cardiologue en 1982 et a depuis ce temps occupé différents postes de direction, y compris ceux de médecin-hygiéniste en chef et de vice-président directeur, Programmes et éducation.

### M. Arun K. Mathur

**Nommé :** mai 2011

**Renommé :** mai 2014

**Fin du mandat :** mai 2017

M. Mathur, CPA, CA, est le partenaire responsable du bureau torontois de Gerald Duthie & Co. LLP Chartered Professional Accountants. Il soutient les propriétaires d'entreprise faisant face à une croissance et à des défis financiers et conseille ses clients au sujet des acquisitions et des problèmes d'entreprise complexes. Il est directeur général d'UltimQuest Knowledge Inc., entreprise qui fournit de la formation sur l'amélioration de la gouvernance et la gestion financière.

### M<sup>r</sup> Ray Hunt

**Nommé :** mai 2015

**Fin du mandat :** mai 2018

M. Ray Hunt est le directeur de l'administration de l'École de médecine du Nord de l'Ontario, où il gère les fonctions administratives non académiques de l'école. Avant cela, M. Hunt a occupé des postes de direction à titre de directeur général du Centre de santé régional d'Espanola, ainsi qu'au sein des ministères suivants : ministère de la Santé et des Soins de longue durée; ministère des Affaires municipales et du Logement; ministère du Développement du Nord et des Mines.

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

**Nommé :** janvier 2014

**Fin du mandat :** janvier 2017

M<sup>me</sup> Nagel est présidente et directrice générale de Normes canadiennes de la publicité. Elle a auparavant occupé des postes de cadre aux États-Unis et au Canada dans les domaines du commerce et des soins de la santé. M<sup>me</sup> Nagel est l'actuelle présidente du Conseil international d'autoréglementation de la publicité.

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

**Nommé :** octobre 2008 à octobre 2011

**Renommé :** novembre 2011

**Renommé :** novembre 2014

**Fin du mandat :** novembre 2016

Le D<sup>r</sup> Kelton est le doyen de la Faculté des sciences de la santé et vice-président de l'Université McMaster. Il a une pratique médicale active et effectue de la recherche, en ciblant particulièrement les troubles de saignement chez les femmes enceintes et la thrombocytopénie sous héparine. En 2014, le D<sup>r</sup> Kelton a reçu l'Ordre du Canada pour sa recherche dans le domaine des troubles des cellules sanguines et ses contributions permettant de faire de Hamilton une plaque tournante en matière de recherche scientifique dans le domaine de la santé. Il a également été le lauréat du Prix Galien Canada (recherche) de 2015, la plus haute distinction remise aux scientifiques canadiens effectuant d'importantes percées dans le domaine de la recherche pharmaceutique.

### D<sup>re</sup> Marilyn Thompson

**Nommé :** octobre 2014

**Fin du mandat :** octobre 2017

La D<sup>re</sup> Marilyn Thompson est vice-rectrice principale, Ressources humaines, de l'Université de Waterloo. Elle compte de l'expérience à titre de cadre ainsi qu'à des postes de direction dans le domaine des soins de santé, du gouvernement, de l'éducation, ainsi que dans différents secteurs commerciaux et bénévoles. Elle a reçu la Médaille du jubilé de la Reine.

## ■ Analyse de la position financière 2015-2016

- Les états financiers vérifiés compris dans ce rapport annuel confirment que les dépenses ont respecté le budget.
- Les vérificateurs externes, KPMG, ont émis une opinion sans réserve déclarant que les états financiers présente de façon juste, à tous égards importants, la position financière de l'APR PSO à compter du 31 mars 2016, ainsi que les résultats d'exploitation et son flux de trésorerie pour l'année ayant pris fin en vertu des normes comptables pour le secteur public au Canada.
- Les fonds non dépensés sont présentés dans l'état des résultats et les opérations de rapatriement à titre de poste de dépenses, comme le veulent les « principes comptables généralement reconnus ». Les fonds non dépensés sont calculés grâce au rapprochement entre le ministère et l'agence. De façon régulière, le ministère récupère les fonds non dépensés afin de s'assurer qu'ils soient retournés dans un délai approprié. Des renseignements subséquents sont fournis dans les Notes afférentes aux états financiers (Note 4).
- Les paiements aux médecins dans le cadre des Programmes ontariens de suppléance pour les médecins continuent d'être remis directement aux médecins bénéficiaires par le ministère. Les paiements aux médecins effectués par le ministère sont constatés dans les notes afférentes aux états financiers (Note 3).
- L'agence continue de fournir du soutien en matière d'installations et de technologie de l'information à deux ordres des professions de la santé de façon gratuite. Les coûts réels sont reflétés dans l'état des résultats et les opérations de rapatriement de l'agence.
- Les vérificateurs externes n'ont pas relevé de faiblesse du contrôle qu'il déterminait importantes. De plus, ils n'ont pas relevé d'estimations comptables critiques ni d'enjeux ou de préoccupations connexes à la possibilité pour la direction d'outrepasser les contrôles.



## ■ États financiers

États financiers de

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

Exercice clos le 31 mars 2016





KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.  
Yonge Corporate Centre  
4100, rue Yonge, Bureau 200  
Toronto (Ontario) M2P 2H3  
Canada  
Tél. 416-228-7000  
Télec. 416-228-7123

## RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

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

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2016, les états des résultats et de la remise des apports, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes, qui comprennent un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

### *Responsabilité de la direction pour les états financiers*

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

### *Responsabilité des auditeurs*

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

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

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

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



Page 2

*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 2016, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

*KPMG s.r.l. / SENCRL.*

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés

Le 22 juin 2016  
Toronto, Canada

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État de la situation financière

Au 31 mars 2016, avec informations comparatives de 2015

	2016	2015
<b>Actif</b>		
Actif à court terme		
Trésorerie	2 347 107 \$	1 066 711 \$
Charges payées d'avance	153 867	180 843
	<u>2 500 974</u>	<u>1 247 554</u>
Immobilisations (note 2)	47 343	70 686
	<u>2 548 317 \$</u>	<u>1 318 240 \$</u>
<b>Passif et actif net</b>		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	2 835 011 \$	1 581 591 \$
Actif net		
Actif net non affecté – Insuffisance	(334 037)	(334 037)
Actif net investi en immobilisations	47 343	70 686
	<u>(286 694)</u>	<u>(263 351)</u>
Engagements et éventualités (note 6)		
Dépendance économique (note 7)		
	<u>2 548 317 \$</u>	<u>1 318 240 \$</u>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

Au nom du conseil,

 \_\_\_\_\_, administrateur

 \_\_\_\_\_, administrateur

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État des résultats et de la remise des apports

Exercice clos le 31 mars 2016, avec informations comparatives de 2015

	2016	2015
<b>Produits</b>		
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Composante	10 822 100 \$	10 747 100 \$
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée Programme de subventions aux adjoints au médecin	4 085 400	5 708 700
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Intégration, recherche et formation en santé	1 714 759	–
	<u>16 622 259</u>	<u>16 455 800</u>
<b>Charges</b>		
Salaires et charges sociales	8 774 702	7 985 291
<b>Charges générales</b>		
Soutien général	1 687 886	1 789 655
Programme de remboursement des frais de stage clinique	453 766	345 207
Programme des conseillers régionaux	150 580	149 914
Centre d'accès	63 143	102 265
Amortissement	44 008	62 233
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (note 3)	58 792	36 566
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	–	29 437
Conseil d'administration	9 771	11 195
Site Web	3 361	3 232
Site EmploisPSO	310	32
Communications	20 761	–
Services de transition et de distribution	9 682	–
Programme de subventions aux adjoints au médecin	2 865 207	2 972 221
<b>Charges non récurrentes</b>		
Programme de subventions aux adjoints au médecin – charge non récurrente	751 746	2 412 770
Tournée de recrutement des professionnels de la santé	–	46 231
Intégration, recherche et formation en santé	177 811	–
	<u>15 071 526</u>	<u>15 946 249</u>
Excédent des produits sur les charges avant la remise des apports	1 550 733	509 551
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	(1 574 076)	(571 784)
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	<u>(23 343) \$</u>	<u>(62 233) \$</u>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2016, avec informations comparatives de 2015

			2016	2015
	Investi en immobilisations	Non affecté	Total	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	70 686 \$	(334 037) \$	(263 351) \$	(201 118) \$
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges avant la remise des apports	(44 008)	1 594 741	1 550 733	509 551
Investissement en immobilisations	20 665	(20 665)	–	–
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	–	(1 574 076)	(1 574 076)	(571 784)
<b>Solde à la clôture de l'exercice</b>	<b>47 343 \$</b>	<b>(334 037) \$</b>	<b>(286 694) \$</b>	<b>(263 351) \$</b>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2016, avec informations comparatives de 2015

	2016	2015
Entrées (sorties) nettes de trésorerie liées aux activités ci-dessous :		
Activités d'exploitation		
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	(23 343) \$	(62 233) \$
Amortissement des immobilisations sans effet sur la trésorerie	44 008	62 233
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement d'exploitation		
Charges payées d'avance	26 976	(28 111)
Créditeurs et charges à payer	1 253 420	(2 278 364)
	1 301 061	(2 306 475)
Activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations	(20 665)	-
Augmentation (diminution) de la trésorerie	1 280 396	(2 306 475)
Trésorerie à l'ouverture de l'exercice	1 066 711	3 373 186
<b>Trésorerie à la clôture de l'exercice</b>	<b>2 347 107 \$</b>	<b>1 066 711 \$</b>

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 mars 2016

---

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

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

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

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

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

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

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

---

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



# AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

---

## 1. Principales méthodes comptables

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

### a) Comptabilisation des produits

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

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

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

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

### b) Charges

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

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

### 1. Principales méthodes comptables (suite)

#### c) Ventilation des charges

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

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

#### d) Immobilisations

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

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

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

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

#### e) Avantages sociaux futurs

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

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

### 1. Principales méthodes comptables (suite)

#### f) Utilisation d'estimations

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

### 2. Immobilisations

			2016	2015
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	103 365 \$	73 877 \$	29 488 \$	23 265 \$
Matériel informatique	353 501	353 501	–	20 638
Logiciels	222 226	222 226	–	–
Améliorations locatives	261 675	243 820	17 855	26 783
	940 767 \$	893 424 \$	47 343 \$	70 686 \$

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.

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

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

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

---

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

Pour l'exercice, les demandes de paiement transmises par l'Agence au Ministère pour les médecins participant aux POSM ont totalisé 23 620 157 \$ (21 787 988 \$ en 2015). Les paiements effectués directement par le Ministère aux médecins participant aux POSM ne sont pas présentés dans l'état des résultats. Les fonds qui passent par l'Agence servent uniquement à l'administration des POSM. Aucun fonds affecté à l'Agence ne sert à effectuer des paiements aux médecins.

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

L'Agence rembourse au Ministère tout excédent calculé selon un processus de rapprochement établi avec le Ministère. Les montants estimés présentés sont issus des meilleures estimations de la direction, et les résultats réels pourraient différer de ces estimations. Au 31 mars 2016, l'Agence avait comptabilisé un montant de 1 574 076 \$ (571 874 \$ en 2015) à payer au Ministère pour l'exercice 2015-2016.

### 5. Avantages sociaux futurs

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

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension de 54 900 \$ (53 600 \$ en 2015) et à 9,5 % des gains excédant le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2016 se sont établies à 496 584 \$ (472 571 \$ en 2015) au titre des années de service considérées et sont prises en compte dans les charges de l'état des résultats. Les cotisations des salariés au RPRFP effectuées au moyen de déductions sur la paie se sont élevées à 497 692 \$ en 2016 (484 065 \$ en 2015).

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

### 6. Engagements et éventualités

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

2017	489 100 \$
2018	166 500
2019	5 200
2020	5 200
2021	4 800
	670 800 \$

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

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

### 7. Dépendance économique

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

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

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

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
<b>Produits</b>				
Composante			10 822 100 \$	12 322 100 \$
Financement du programme de subventions aux adjoints au médecin			4 085 400	4 720 400
Intégration, recherche et formation en santé			1 714 759	2 415 943
<b>Total</b>			<b>16 622 259 \$</b>	<b>19 458 443 \$</b>
<b>Charges</b>				
Composantes des charges générales				
Soutien général				
Salaires et charges sociales	2 488 037	–	2 488 037 \$	2 476 389 \$
Coûts généraux d'exploitation	–	1 741 665	1 741 665	1 771 954
<b>Total</b>			<b>4 229 702</b>	<b>4 248 343</b>
Programme de remboursement des frais de stage clinique				
Coûts généraux d'exploitation	–	453 766	453 766	2 350 000
<b>Total</b>			<b>453 766</b>	<b>2 350 000</b>
Centre d'accès				
Salaires et charges sociales	1 576 912	–	1 576 912	1 568 047
Coûts généraux d'exploitation	–	63 143	63 143	75 500
<b>Total</b>			<b>1 640 055</b>	<b>1 643 547</b>
Site Web et Site EmploisPSO				
Salaires et charges sociales	89 502	–	89 502	88 722
Coûts généraux d'exploitation	–	3 671	3 671	4 520
<b>Total</b>			<b>93 173</b>	<b>93 242</b>
Programme des conseillers régionaux				
Salaires et charges sociales	1 241 420	–	1 241 420 \$	1 285 991 \$
Coûts généraux d'exploitation	–	150 580	150 580	149 700
<b>Total</b>			<b>1 392 000</b>	<b>1 435 691</b>
Recrutement et maintien en poste				
Salaires et charges sociales	1 134 475	–	1 134 475	1 053 985
Coûts généraux d'exploitation	–	30 443	30 443	25 960
<b>Total</b>			<b>1 164 918</b>	<b>1 079 945</b>
POSM				
Salaires et charges sociales	1 135 736	–	1 135 736	1 275 935
Coûts généraux d'exploitation	–	58 792	58 792	19 900
<b>Total</b>			<b>1 194 528</b>	<b>1 295 835</b>
GEDSI				
Salaires et charges sociales	198 434	–	198 434 \$	200 000 \$
<b>Total</b>			<b>198 434</b>	<b>200 000</b>
Adjoints au médecin				
Salaires et charges sociales	139 728	–	139 728	140 000
Coûts généraux d'exploitation	–	2 865 207	2 865 207	3 592 000
<b>Total</b>			<b>3 004 935</b>	<b>3 732 000</b>
<b>Total des composantes des charges générales</b>			<b>13 371 511 \$</b>	<b>16 078 603 \$</b>

## AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2016

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

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
Composantes des charges non-récurrentes :				
Adjoint au médecin :				
Salaires et charges sociales	64 827	–	64 827 \$	65 000 \$
Coûts généraux d'exploitation	–	751 746	751 746	923 400
<b>Total</b>			<b>816 573</b>	<b>988 400</b>
Intégration, recherche et formation en santé				
Salaires et charges sociales	705 631	–	705 631	993 903
Coûts généraux d'exploitation	–	177 811	177 811	1 422 040
<b>Total</b>			<b>883 442</b>	<b>2 415 943</b>
<b>Total des composantes des charges non récurrentes</b>			<b>1 700 015 \$</b>	<b>3 404 343 \$</b>
<b>Total des charges</b>			<b>15 071 526 \$</b>	<b>19 482 946 \$</b>
<b>Excédent (insuffisance)</b>			<b>1 550 733 \$</b>	<b>(24 503) \$</b>

# La valeur de chacun

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

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

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