

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

Rapport annuel 2013-2014

Donner corps aux ressources humaines dans le domaine de la santé



Table des matières

Lettre du président et de la directrice administrative	1
Lettre du sous-ministre adjoint	2
Portrait de l'Agence	3
Vision, mission et valeurs	4
Programmes et services	5
Là où l'Agence fournit des services	10
Trouver	12
Élaborer	14
Mettre en oeuvre.....	16
Partenaires de l'APR PSO	18
Gouvernance de l'organisme	19
Biographies des membres du CA	20
Réalisations	21
Résultats de rendement	22
Analyse opérationnelle	24
Directives du gouvernement	25
Analyse de la situation financière et états financiers	26

TROUVER

ÉLABORER

**METTRE
EN OEUVRE**

Lettre du président et de la directrice administrative



Nous avons connu une année exceptionnelle, une année pendant laquelle nous avons vécu une vérification de l'optimisation des ressources, le développement des processus entourant notre plan stratégique et du programme de migration ainsi qu'une restructuration organisationnelle. Nous avons également réalisé un travail extraordinaire pour le recrutement et le maintien en poste des ressources en santé de l'Ontario. Dans le rapport annuel de cette année, nous porterons une attention particulière aux trois concepts qui décrivent notre contribution : **trouver, élaborer et mettre en oeuvre.**

Dans notre rapport de 2012-2013, nous avons annoncé que le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (BVGO) réaliserait une vérification de l'optimisation des ressources pour ProfessionSantéOntario, vérification qui devait en outre englober le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ainsi que l'Agence. Le rapport du BVGO produit en décembre 2013 est encourageant et nous avons déjà commencé à mettre en oeuvre ses recommandations.

Nous nous sommes engagés dans de vastes consultations auprès de notre personnel et des parties prenantes à l'Agence, ce qui nous a permis de produire, à la fin de 2013, un plan stratégique s'échelonnant sur trois à cinq ans. La stratégie de l'Agence s'aligne avec la nouvelle direction stratégique suivie par le gouvernement pour ses ressources humaines en santé. Nous sommes extrêmement fiers de notre produit fini et nous voulons maintenant nous concentrer sur sa mise en oeuvre.

Le rapport du BVGO et le développement du plan stratégique ne constituaient pas nos seuls enjeux. Le Ministère et l'Agence entendent bien tirer parti des succès obtenus pour étudier la possibilité d'ajouter des programmes et des services supplémentaires. En fait, environ 25 programmes sont actuellement à l'étude. Leur éventuelle mise en oeuvre devrait être progressive afin de soutenir la migration sans compromettre les programmes et services existant déjà en place.

Notre volonté d'amélioration est claire : restructuration d'EmploisPSO; préparation à l'examen clinique objectif structuré (ECOS) pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger; *trousse d'outils pour les services d'urgence* offerte sur notre site. Ces éléments sont mis en relief dans ce rapport annuel.

Au cours des derniers mois, ces initiatives et d'autres propositions ont amené l'Agence à repenser et à revoir sa structure organisationnelle, notamment en donnant à l'APR PSO un positionnement qui lui permet de mieux soutenir la mise en oeuvre du plan stratégique de l'Agence, de répondre aux changements survenant dans le domaine des ressources humaines de la santé, d'appuyer la direction stratégique empruntée par ProfessionsSantéOntario pour les ressources humaines et d'accepter de nouveaux programmes.

Une grande part des succès de l'Agence cette année sont dus à son personnel. Leur motivation à fournir un service de qualité représente le fondement qui permet à l'Agence de donner son meilleur rendement.

Un grand merci à chacun des membres de notre conseil d'administration qui partagent avec nous leur vaste expérience et leurs importantes connaissances. Cette expertise nous permet d'éclairer nos délibérations stratégiques et la définition de nos politiques. La diversité de leur grande expérience constitue une assise solide pour la croissance future de l'Agence.

Nous croyons que vous serez heureux de constater les progrès que nous avons réalisés à la lecture de ce document. Nous avons hâte de poursuivre nos activités et ainsi *donner corps aux ressources humaines dans le domaine de la santé.*

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

Roz Smith, MHSc, CAE
Directrice administrative

Lettre du sous-ministre adjoint

HealthForceOntario

Ministry of Health
and Long-Term Care
Health Human Resources
Strategy Division

2nd Floor, Macdonald Block
900 Bay Street, Suite M2-61
Toronto ON M7A 1R3
Tel.: 416 212-7685
Fax: 416 314-3751

www.healthforceontario.ca

Ministère de la Santé
et des Soins de longue durée

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

Édifice Macdonald, 2^e étage
900, rue Bay, bureau M2-61
Toronto ON M7A 1R3
Tél. : 416 212-7685
Télééc. : 416 314-3751

www.professionssanteontario.ca



HLTC2968AC-2014-171

Docteur Peter Wells
Président du conseil d'administration
Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario
163, rue Queen Est, 2e étage
Toronto ON M5A 1S1

Docteur,

Objet : Rapport annuel 2013-2014 de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO)

Le rapport annuel de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario est une occasion de réfléchir sur les réalisations de l'organisme. En tant que bras opérationnel de la stratégie des ressources humaines de ProfessionsSantéOntario, l'APR PSO continue de faire preuve d'excellence dans la prestation des services aux fournisseurs de soins de santé et aux collectivités de tout l'Ontario. En offrant des services de soutien essentiels aux fournisseurs de soins de santé, et de l'information « pratique » pour les planificatrices et planificateurs des ressources humaines du domaine de la santé, vos efforts continuent d'améliorer l'accès aux soins pour les patients qui en ont besoin, tous les jours.

En 2013-2014, nous avons été en mesure de voir les résultats concrets de vos efforts. En voici quelques-uns que nous soulignons :

- Aider à pourvoir 536 postes de médecins, dont 75 % étaient dans des domaines hautement prioritaires.
- Appuyer la dotation en personnel pour les hôpitaux et les collectivités afin d'éviter une perturbation de services dans les urgences.
- Fournir 19 500 heures de services de suppléance d'urgence par des médecins;
- Fournir à 13 collectivités du Nord de l'Ontario 7 845 jours de suppléance effectuée par des médecins spécialistes.
- Appuyer 29 adjoints au médecin pour accepter des postes dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin.

J'ai également réfléchi à votre récent travail d'actualisation de votre plan stratégique; cet effort est une réalisation importante pour dicter la stratégie de la marche à suivre par l'APR PSO à l'avenir, en s'adaptant au contexte en constante évolution des ressources humaines du domaine de la santé.

.../2

-2-

Au nom du ministère de la Santé et des Soins de longue durée, je désire exprimer ma reconnaissance et présenter mes félicitations pour votre réussite continue au conseil d'administration, à la directrice générale et à toute l'équipe, et je suis enchantée à la perspective de travailler avec vous au cours de l'année qui vient.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Suzanne McGurn,
sous-ministre adjointe,
Division de la stratégie des ressources humaines dans le domaine de la santé

c. c. John Amodeo, directeur, Relations de travail et politiques de réglementation au sein du système de santé

Portrait de l'Agence

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) a été mise sur pied dans le cadre de la stratégie provinciale en matière de ressources humaines. À titre d'organisme de service opérationnel, l'APR PSO a pour objectif de renforcer et d'assurer la capacité de la province en ressources humaines dans le domaine de la santé. Pour atteindre cet objectif, l'Agence se consacre à deux catégories d'activités :

- Le recrutement et la promotion auprès :
 - de professionnels de la santé formés à l'étranger et demeurant en Ontario;
 - du milieu du recrutement en Ontario;
 - de médecins qui résident à l'extérieur de l'Ontario, qui sont capables d'exercer et qui pratiquent une spécialité où les besoins sont criants.
- Le maintien en fonction et la répartition des professionnels de la santé de l'Ontario, soit :
 - les médecins par l'intermédiaire du programme Médecins Ontario et les programmes de suppléance;
 - les auxiliaires médicaux.

En 2013-2014, l'Agence a élaboré un plan stratégique qui déterminera la marche à suivre pour les trois à cinq prochaines années, conformément à trois orientations stratégiques :

1. Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé;
2. Créer des partenariats stratégiques;
3. Adhérer à l'amélioration continue des processus.

La mise en oeuvre de notre nouveau plan stratégique est prévue pour l'exercice 2014-2015.

Lorsque nous regardons de plus près les programmes et les services de l'Agence, du point de vue de l'aide qu'apporte l'APR PSO à ses clients et parties prenantes, quelques mots clés remontent à la surface : **trouver**, **élaborer** et **mettre en oeuvre**. Ces mots-clés représentent les thèmes généraux qui soutiennent les priorités stratégiques de l'Agence. Ils ont un effet positif sur les ressources humaines de la santé en Ontario.



Vision

Donner corps aux ressources humaines dans le domaine de la santé.

Mission

Nous trouvons, élaborons et réalisons la mise en oeuvre de solutions de ressources humaines.

Valeurs

L'APR PSO a adopté un ensemble de valeurs servant de guide pour élaborer nos programmes et services.

ORIENTATION VERS LE CLIENT

RÉSULTATS DE HAUTE QUALITÉ

**MEILLEUR RENDEMENT POSSIBLE
POUR LES FONDS PUBLICS**

Programmes et services

Programme de remboursement des frais de stage clinique

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

Collectivités de l'Ontario en vedette

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

Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences

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

Sensibilisation des médecins à l'extérieur de la province

Le programme de sensibilisation soutient des médecins spécialistes qui exercent hors de l'Ontario, mais qui aimeraient s'établir dans la province. Il s'agit de médecins qui exercent une spécialité sous-représentée dans la province. Actuellement, les spécialités ciblées sont la médecine familiale, la médecine d'urgence, la psychiatrie et d'autres spécialités prioritaires en Ontario. La sensibilisation se déroule par l'entremise de webinaires, de campagnes par courriel et par l'intermédiaire du site Web de l'Agence. L'objectif est de susciter l'intérêt des médecins les mieux placés pour satisfaire aux besoins de l'Ontario.





Programmes et services suite

Ententes de suppléance pour les omnipraticiens

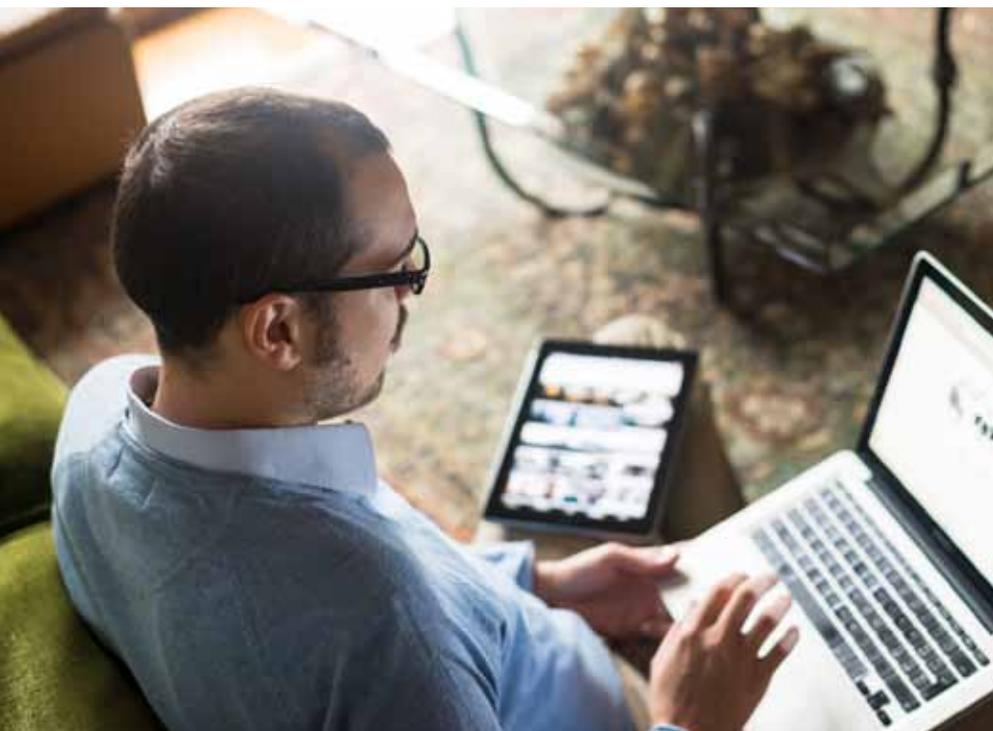
Les Ententes de suppléance pour les omnipraticiens assurent le remplacement d'omnipraticiens dans les collectivités du Nord de l'Ontario dont les besoins en médecine familiale deviennent importants au moment de recruter des médecins supplémentaires. Treize collectivités ont tiré parti des « Ententes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

Tournée de recrutement des professionnels de la santé

La Tournée de recrutement des professionnels de la santé (TRPS) permet aux collectivités qui ont des besoins en personnel de santé de rencontrer des médecins résidents, des étudiants en médecine et d'autres professionnels de la santé qui sont à l'aube de leur carrière. Des centaines de recruteurs et de professionnels de la santé ont participé à l'un ou l'autre des sept événements régionaux tenus cette année. Les consultations avec les intervenants du terrain permettent à l'Agence de déterminer les meilleurs moyens pour mettre en oeuvre des solutions efficaces répondant aux besoins des collectivités en recrutement et des chercheurs d'emploi.

EmploisPSO

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



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

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

Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN)

Les Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord se déclinent en deux volets dont l'objectif est de procurer aux patients un accès continu aux services de « spécialistes » dans le Nord de l'Ontario. Les collectivités du Nord de l'Ontario qui ont des postes vacants en médecine spécialisée peuvent utiliser le Programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes afin d'obtenir les ressources nécessaires pour assurer l'intérim pendant la période de recrutement d'un médecin permanent. De leur côté, les collectivités du Nord dont l'effectif de médecins spécialistes est complet peuvent profiter du Programme de suppléance temporaire pour les spécialistes lorsque des médecins de la région doivent s'absenter, que ce soit pour des vacances, une formation médicale continue ou un congé parental.

Programme d'auxiliaires médicaux

Le Programme d'auxiliaires médicaux (AM) est responsable du Programme de lancement de carrière pour les AM. Ce programme de lancement favorise l'intégration des AM diplômés dans le système de santé ontarien afin de répondre aux besoins de personnel en soins de santé de la province. Le Programme de lancement de carrière favorise l'embauche de diplômés dans les domaines cliniques et les régions géographiques qui sont prioritaires. L'Agence soutient par ailleurs le projet pilote d'AM qui présente le rôle des auxiliaires médicaux dans le système de santé de l'Ontario.





Programmes et services suite

Services-conseils pour le recrutement de médecins

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

Médecins Ontario

Médecins Ontario est un service qui aide les étudiants en médecine qui font leur stage postdoctoral à réaliser leur transition vers l'exercice dans la province. Les conseillers régionaux, en collaboration avec les six facultés de médecine de l'Ontario, offrent des conseils portant sur les offres d'emplois qui se présentent dans la province. Ils fournissent en outre des informations portant sur les ressources, le soutien et les mesures incitatives dont profitent les résidents en médecine de l'Ontario. Médecins Ontario soutient également les efforts de fidélisation des résidents qui étudient dans une faculté de médecine de la province.

Trousse de recrutement (autrefois connue sous le nom Espace recrutement)

La « Trousse de recrutement » est une trousse en ligne qui offre des outils et des conseils de recrutement et de maintien en poste des professionnels de la santé. Ces conseils proviennent de recruteurs et sont conçus pour les recruteurs. Le site propose les rubriques suivantes : Gestion des relations avec la clientèle, module de permis et de la supervision, directives pour la suppléance et questions pour les recruteurs, commercialisation, recrutement et maintien en poste des médecins, module sur les médias sociaux, planification de la relève, traiter avec les médias.



Conseillers régionaux

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

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

Programmes d'obligation de service post-formation

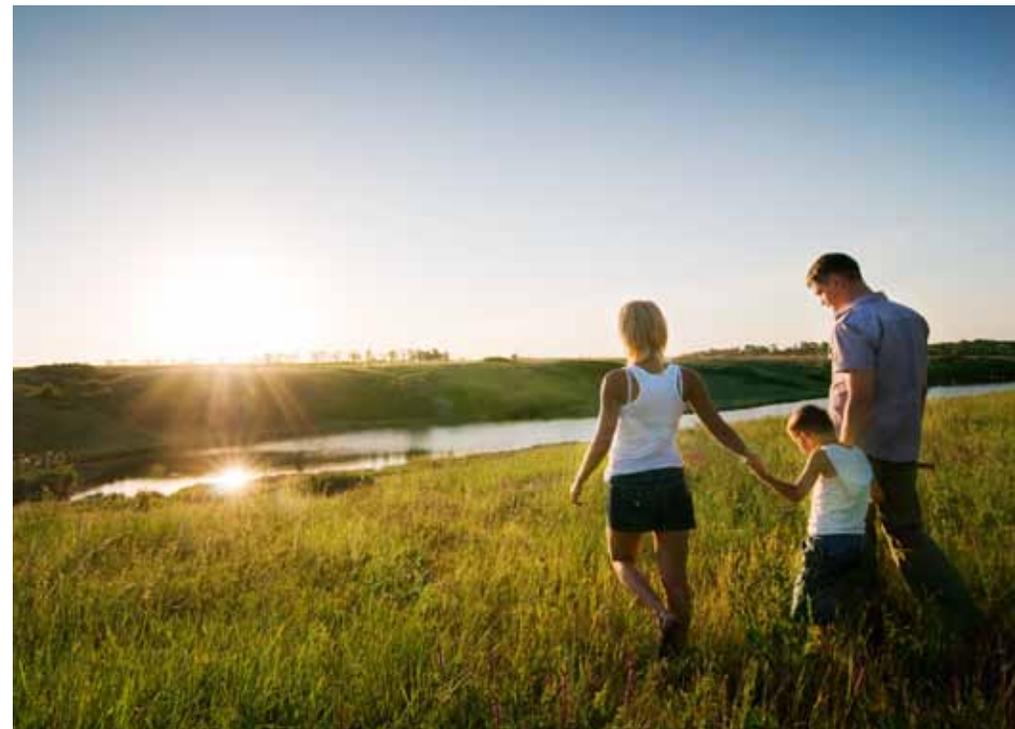
Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD) finance des formations postuniversitaires par l'intermédiaire de cinq programmes d'obligation de service (OSP) comprenant un engagement de services à temps plein dans une collectivité ontarienne admissible pour une certaine période. Voici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

Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

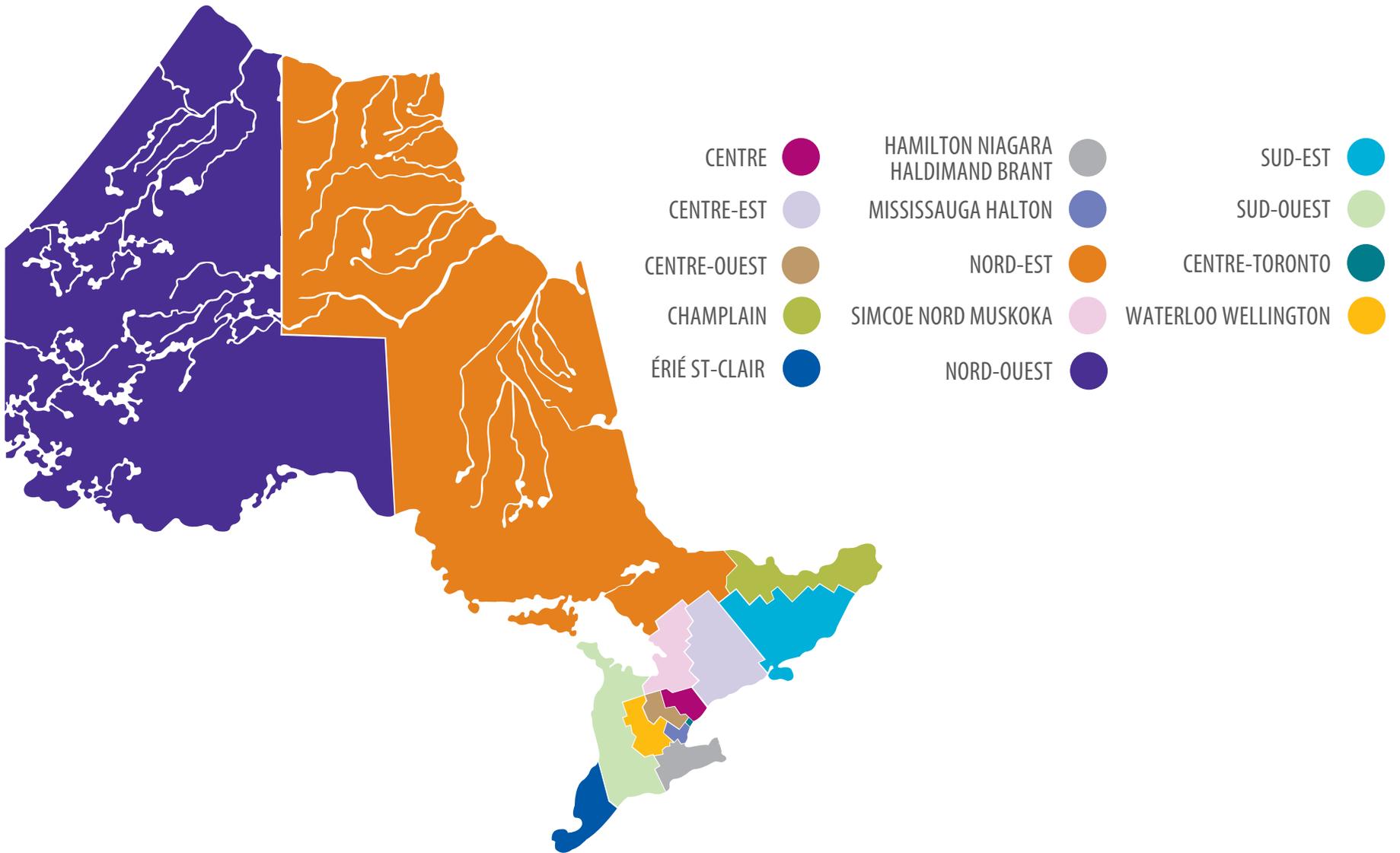
Le Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural maintient des soins primaires continus dans les collectivités admissibles en fournissant des remplacements temporaires à court terme pour les médecins de famille exerçant en milieu rural.

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

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



Là où l'Agence fournit des services



Impact de l'APR PSO dans l'ensemble de la province

Une collectivité a été choisie dans chaque réseau local d'intégration des services de santé (RLISS); les services fournis dans ces collectivités ont été notés. Bien que ces collectivités comprennent un ensemble de régions rurales et du Nord, des centres hospitaliers universitaires, des centres d'orientation régionaux, etc., cette liste ne reflète pas tous les services fournis dans chaque RLISS.

CENTRE : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
AM

CENTRE-EST : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
AM

CENTRE-OUEST : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ

CHAMPLAIN : Centre hospitalier universitaire

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
Programme RFSC
AM
DIM en résidence

ÉRIÉ ST-CLAIR : Rural/Région éloignée

Projet pilote PSSU
AM

HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
AM

MISSISSAUGA HALTON : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
AM

NORD-EST : Rural/Région éloignée

Projet pilote PSSU
PSSN
PSMFMR
Ententes de suppléance –
omnipraticiens

SIMCOE NORD MUSKOKA : Rural/Région éloignée

Réussite à l'interne
Projet pilote PSSU
AM

NORD-OUEST : Centre régional urbain du Nord

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Programme RFSC
PSSN
Ententes de suppléance –
omnipraticiens
AM
DIM en résidence

SUD-EST : Rural/Région éloignée

Réussite à l'interne
Projet pilote PSSU
PSMFMR

SUD-OUEST : Centre hospitalier universitaire

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
Programme RFSC
AM
DIM en résidence

CENTRE-TORONTO : Centre hospitalier universitaire

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
Programme RFSC
AM
DIM en résidence

WATERLOO WELLINGTON : Centre d'orientation régional

Réussite à l'interne
Réussite à l'externe
Réussite pour les autres PSFÉ
AM

Remarque : Toutes les collectivités de la liste précédente ont eu accès à un conseiller régional et aux services d'EmploisPSO.



Anu Perera, une DIM originaire du Royaume-Uni a réussi sa transition vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique

Trouver

Après avoir acquis de l'expérience au Royaume-Uni et aux États-Unis, Anu Perera, une diplômée internationale en médecine (DIM) originaire du Royaume-Uni, a décidé de s'établir en Ontario en 2009. Elle a d'abord voulu obtenir un permis pour exercer, mais elle a changé d'avis et décidé d'explorer d'autres options. M^{me} Perera a communiqué avec l'Agence en 2010 et a été mise en relation avec un conseiller qui lui a fourni un soutien et des services pour effectuer une transition professionnelle. Elle a pu notamment profiter de renseignements, de ressources, d'une revue documentaire et d'une préparation à l'entrevue comprenant une démarche de suivi.

Comme la plupart des médecins, M^{me} Perera a toujours aimé l'enseignement et la recherche. Elle a d'abord obtenu un poste de professeur en physiopathologie auprès des étudiants en sciences de la santé du Collège Sheridan. Comme elle pouvait toujours utiliser son expérience clinique, M^{me} Perera voulait se rapprocher des sciences de pointe. C'est à ce moment qu'elle a commencé à envisager d'entreprendre une carrière dans l'industrie pharmaceutique.

L'obtention d'un premier poste dans l'industrie pharmaceutique a constitué un défi; elle a présenté des offres de services pendant plus d'un an sans recevoir de réponse positive. Elle a donc tenté une nouvelle approche en s'inscrivant au Programme d'affaires réglementaires du collège Humber, un programme qui comprend huit mois d'études à temps plein et trois mois de stage en entreprise. Ce programme lui a permis d'obtenir un poste de stagiaire en affaires réglementaires dans une grande entreprise pharmaceutique. Au final, elle a obtenu un poste d'agente de liaison en science médicale dans la même entreprise.

À titre d'agente de liaison en sciences médicales, ses principales responsabilités consistent à établir et maintenir des relations avec des experts externes et répondre aux demandes de renseignements médicaux. Bien sûr, son expérience du domaine de la médecine lui permet de comprendre les données ainsi que les conséquences pour les patients et les médecins.

Le plus grand défi de M^{me} Perera est de voir les médecins comme des « clients ». Elle a parfois l'impression de ne plus faire partie d'un club pour lequel elle a déjà joué. Toutefois, au sein de son entreprise, elle a pu faire la connaissance de plusieurs personnes qui ont eu un cheminement similaire au sien et qui ont réussi leur carrière. Elle n'éprouve aucun regret et aime travailler dans l'industrie pharmaceutique; elle aime sa culture, son environnement et sa diversité, bref elle se sent à sa place dans ce milieu.

Vous pouvez consulter l'histoire d'Anu Perera « dans ses propres mots » sur ProfessionsSanteOntario.ca. Elle compte partager son expérience afin d'inspirer d'autres DIM qui veulent chercher et trouver une carrière alternative.



« Les stratégies et les avis du Projet pilote PSSU inspirent des solutions créatives aux services d'urgence faisant face à des besoins élevés; ils peuvent ainsi relever les défis qui se présentent. »

- *L'Équipe du Projet pilote PSSU*



La Trousse d'outils 2013 des SU facilite les discussions entourant le recrutement et le maintien en poste dans les urgences

Élaborer

Le Dr William Krizmanich, responsable des services des urgences (SU) du RLISS Hamilton Niagara Haldimand Brant, a utilisé la Trousse d'outils 2013 des SU avant même son lancement officiel. En fait, les responsables du Projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences (Projet pilote PSSU) ont présenté cette trousse aux responsables des RLISS avant qu'elle soit lancée afin qu'ils puissent l'étudier. Le Dr Krizmanich en est venu à la conclusion que les pratiques exemplaires proposées dans cette trousse représentaient des ressources utiles pour l'un des hôpitaux faisant partie de son réseau et qui utilisait les services de suppléance à l'urgence du Projet pilote PSSU. « J'avais besoin de la trousse d'outils pour créer un cadre de discussions avec l'hôpital », explique-t-il.

La Trousse d'outils pour les SU a été élaborée par le personnel de l'APR PSO travaillant au Projet pilote PSSU. Son développement s'est fait en collaboration des administrateurs d'hôpital, des médecins-chefs et des responsables du RLISS. Elle définit les éléments essentiels favorisant le recrutement et le maintien en poste dans un SU. Cette ressource exhaustive aide en outre les intervenants et les organisations à établir des stratégies d'amélioration des SU.

La trousse a été envoyée aux dirigeants des services des urgences du RLISS pour qu'ils la transmettent aux chefs de SU dans l'ensemble de la province. Elle a été mise en ligne sur le site ProfessionsSanteOntario.ca et annoncée dans le bulletin de l'Association canadienne des recruteurs de médecins membres du personnel (CASPR). Le Projet pilote PSSU continue d'utiliser la trousse à titre de référence pour la communication avec les dirigeants aux niveaux hospitalier, clinique et administratif.

« Ce n'est pas toujours l'ensemble d'un SU qui pose problème, mais seulement certaines composantes du service ou groupe qui éprouvent des difficultés de recrutement et de maintien en poste », explique le Dr Krizmanich. La trousse d'outils peut aider une organisation à repérer les secteurs qui doivent être améliorés. Elle offre en outre des ressources et des pratiques exemplaires pour résoudre les problèmes.

Le Dr Krizmanich estime important de transmettre la trousse d'outils aux dirigeants des hôpitaux et aux médecins-chefs avant d'entreprendre des discussions. Ils peuvent ainsi l'étudier et déterminer quels sont les points applicables pour leur service. « La trousse offre un cadre de discussion et permet à tous d'adopter le même langage », affirme-t-il.

Les conseils donnés dans la trousse d'outils peuvent s'appliquer à tous les SU, sans égard à leur taille et à leur type. Si cette trousse est particulièrement utile pour les SU qui connaissent des difficultés de recrutement et de maintien en poste, le Dr Krizmanich croit toutefois que les conseils qui y sont formulés peuvent être utiles pour les SU qui fonctionnent bien, mais qui ont connu des difficultés par le passé. En fait, les pratiques exemplaires proposées par la trousse peuvent servir de rappel pour prévenir la réapparition de problèmes survenus autrefois.

L'hôpital avec lequel le Dr Krizmanich a engagé des discussions en se servant de la trousse d'outils des SU a depuis recruté des médecins supplémentaires et retrouvé sa capacité à recruter et maintenir en place son personnel sans intervention extérieure, ce qui fait en outre économiser des sommes importantes au Projet pilote PSSU. Le Dr Krizmanich estime que la trousse a contribué à cette réussite en facilitant les discussions.

Pour en apprendre plus sur la manière dont l'APR PSO aide ses clients et parties prenantes, visitez le site ProfessionsSanteOntario.ca



« L'élaboration des enquêtes annuelles de l'APR PSO exige une collaboration dans l'ensemble de l'Agence afin d'assurer une approche cohérente de l'examen de notre rendement. Cette approche collaborative représente en outre une occasion fantastique pour connaître l'opinion des clients et des intervenants sur l'Agence et recevoir des commentaires constructifs sur la manière d'améliorer nos programmes et services. »

- Megan Carr-Locke, Coordonnatrice principale des opérations, Centre d'accès



EmploisPSO soutient le recrutement de médecins et leur maintien en poste

Mettre en oeuvre

En 2013-2014, Sally Hagman a affiché chaque mois des postes de médecins et d'infirmières – permanents et pour de la suppléance – sur EmploisPSO; près de 40 affichages de poste pour l'année. M^{me} Hagman est la coordonnatrice du recrutement pour Huron Nord qui inclut les collectivités de Blind River, Thessalon, Bruce Mines et Richards Landing. « EmploisPSO est un outil précieux pour notre plan de recrutement et de maintien en poste », affirme-t-elle.

EmploisPSO lui a permis de mener des recherches fructueuses, particulièrement pour trouver des médecins remplaçants. Elle note d'ailleurs qu'il s'agit là d'un atout important pour le maintien en poste. M^{me} Hagman travaille avec 12 médecins qui sont régulièrement en vacances ou en congé de formation. Certains médecins sont en vacances tout l'été, alors que d'autres préfèrent prendre une semaine de congé par mois. « Si je ne pouvais pas trouver une suppléance pour mes médecins lorsqu'ils sont en congé, ils ne resteraient peut-être pas en région rurale », explique-t-elle.

Comme EmploisPSO est un portail d'emplois spécialisé qui est réservé aux fournisseurs de soins de santé, les offres de M^{me} Hagman sont vues par des candidats qualifiés. L'affichage est gratuit, ce qu'elle décrit comme un « énorme avantage ». Les budgets de recrutement et de maintien en poste des collectivités sont financés par l'intermédiaire de collectes de fonds et par l'argent des contribuables. Toute « économie » réalisée se traduit donc par le financement d'autres activités de recrutement, comme la création d'une « expérience de bienvenue » pour les médecins et les infirmières lorsqu'ils visitent les installations.

M^{me} Hagman trouve que la procédure d'affichage d'EmploisPSO est facile et que l'équipe de soutien est à la fois « extrêmement patiente et efficace ».

M^{me} Hagman entend bien continuer à afficher ses postes sur EmploisPSO pour mettre en oeuvre son recrutement et elle recommande d'ailleurs ce portail aux autres collectivités. Elle a déjà publié des offres d'emploi ailleurs, mais son recrutement a alors connu moins de succès. Elle conclut en affirmant qu'EmploisPSO « est le seul portail où [elle] affiche ses offres d'emploi ».

Le portail EmploisPSO a été remanié en 2013-2014 afin de proposer un environnement plus convivial. L'affichage et la gestion des postes sont devenus plus rapides et plus faciles.

Pour en apprendre plus sur la manière dont l'APR PSO aide ses clients et parties prenantes, visitez le site ProfessionsSanteOntario.ca



« L'APR PSO peut faire la différence; voilà ce qui nous motive. La mise en oeuvre de notre travail est extrêmement gratifiante. »

- Jay Orchard
Directeur, Programmes de recrutement et de maintien en poste



Partenaires de l'APR PSO

En plus du MSSLD les organismes suivants sont des partenaires avec lesquels l'Agence a collaboré pour mettre en oeuvre des solutions pour les ressources humaines en santé de l'Ontario :

- Centres hospitaliers universitaires
- Association of Family Health Teams of Ontario
- Association des centres de santé de l'Ontario
- Canadian Association of Staff Physician Recruiters
- Association médicale canadienne
- Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS)
- CARE Centre for Internationally Educated Nurses
- Centre for the Evaluation of Health Professionals Educated Abroad
- Collège des médecins de famille du Canada
- Organismes communautaires
- Programmes de formation médicale décentralisés
- Chefs de service des urgences du RLISS
- Organismes examinateurs
- Gouvernement de l'Ontario
- Santé Canada
- Organismes offrant des programmes de formation relais dans le domaine des soins de santé
- Fournisseurs de services de santé
- Recruteurs de ressources humaines dans le domaine de la santé
- Professionnels de la santé
- Hôpitaux
- Réseaux locaux d'intégration des services de santé
- Foyers de soins de longue durée
- Unité de recherche sur les services de santé en soins infirmiers de l'Université McMaster
- Programme d'auxiliaires médicaux de l'Université McMaster
- Le Conseil médical du Canada
- Facultés de médecine
- Intervenants municipaux et communautaires
- Associations municipales
- Faculté de médecine du Nord de l'Ontario
- Association des hôpitaux de l'Ontario
- Ontario Medical Association
- Programme d'extension en psychiatrie de l'Ontario
- Associations professionnelles de médecins
- Programmes de formation postdoctorale en médecine
- Organismes de soins primaires
- Professional Association of Residents of Ontario
- Ordres professionnels
- Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada
- Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario
- Organismes d'aide à l'établissement
- Consortium Physician Assistant Program de l'Université de Toronto
- Faculté de pharmacie Leslie Dan de l'Université de Toronto
- Rural Northern Initiative de l'Université de Toronto
- Supplementary Emergency Medicine Experience Program de l'Université de Toronto

Gouvernance de l'organisation

Responsabilités du conseil d'administration

Le rôle du conseil d'administration de l'APR PSO est de superviser le fonctionnement et la gestion de l'Agence et de son personnel et de s'engager dans des activités connexes aux politiques de l'Agence. Le conseil doit rendre compte au ministre de la Santé et des Soins de longue durée de l'utilisation de fonds publics par l'Agence et des résultats obtenus par l'Agence en termes d'atteinte des objectifs, de rendement et de direction stratégique.

Structure du conseil d'administration et membres

Le Règlement de l'Ontario 249/07 prévoit que le conseil d'administration doit être constitué d'un maximum de neuf membres et que l'un de ces membres doit être nommé président. Pour l'exercice 2013-2014, le conseil d'administration de l'APR PSO comprenait entre cinq et membres provenant de partout en Ontario et possédant une grande expérience et expertise dans différents domaines : gouvernance, gestion des finances, universités, pratique clinique, etc. Cette grande diversité d'expérience au conseil d'administration permet à l'Agence de mieux répondre aux besoins et aux défis de ses clients. En outre, le plan de relève est mis à jour chaque année, ce qui garantit une certaine continuité au sein du CA tout en créant de nouvelles avenues. Cette démarche devient de plus en plus importante à mesure que l'Agence augmente la portée et la pénétration de ses activités.

Tous les membres du conseil d'administration de l'APR PSO sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Le conseil d'administration se réunit régulièrement entre septembre et juin. Un comité du CA – finances et vérification – examine les états financiers et fait régulièrement rapport au conseil.

Développement du conseil d'administration

Le personnel de l'Agence et du gouvernement donnent une orientation aux nouveaux membres du conseil d'administration. De plus, l'Agence fournit aux membres du CA des mises à jour régulières portant sur ses programmes et services, sur les enjeux importants et sur les directions gouvernementales.

Politique et code d'éthique/de conduite concernant les conflits d'intérêts

L'Agence possède une politique ainsi qu'un code d'éthique et de conduite qui permet d'éviter les conflits d'intérêts, en conformité avec la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.



Biographies des membres du conseil d'administration

D^r Peter Wells, président

Nomination : du 27 juin 2007 au 27 juin 2012

Nomination comme vice-président : 27 juin 2011

Nouvelle nomination : 18 juillet 2012

Nomination comme président : 18 juillet 2012

Expiration du mandat actuel : 17 juillet 2015

Le D^r Wells est le fondateur et le directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario. Il est également médecin de famille dans un cabinet de Collingwood. En 2012, le Collège des médecins de famille du Canada a décerné au D^r Wells le titre de médecin de famille de l'année en Ontario.

De gauche à droite : D^r Robert Howard, D^r John G. Kelton, M^{me} Carolyn Acker, D^r Peter Wells, M^{me} Linda Nagel, M. Arun K. Mathur et M. Arthur J. M. Lamarche.



M^{me} Carolyn Acker

Nomination : Du 8 octobre 2008 au 7 octobre 2011

Nouvelle nomination : 16 novembre 2011

Expiration du mandat actuel : 15 novembre 2014

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

D^r Robert Howard

Nomination : Du 22 octobre 2008 au 21 octobre 2011

Nouvelle nomination : 16 novembre 2011

Expiration du mandat actuel : 15 novembre 2014

Le D^r Howard est président-directeur général de l'Hôpital St. Michael de Toronto. En 1982, il s'est joint au personnel de l'hôpital à titre de cardiologue membre du personnel. Il a depuis occupé différents postes de direction, notamment médecin-chef et vice-président directeur, Programmes et formation.

D^r John G. Kelton

Nomination : Du 22 octobre 2008 au 21 octobre 2011

Nouvelle nomination : 16 novembre 2011

Expiration du mandat actuel : 15 novembre 2014

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

M. Arthur J.M. Lamarche

Nomination : 29 janvier 2014

Expiration du mandat : 28 janvier 2017

M. Lamarche est un professionnel de la comptabilité et il est titulaire d'un brevet de l'Institut des banquiers canadiens. Actuellement à la retraite, il a occupé des postes de direction au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, à la Chambre des communes et au Tribunal des anciens combattants (révision et appel).

M. Arun K. Mathur

Nomination : 17 mai 2011

Nouvelle nomination : 17 mai 2014

Expiration du mandat actuel : 16 mai 2017

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

M^{me} Linda Nagel

Nomination : 29 janvier 2014

Expiration du mandat : 28 janvier 2017

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

Aide relative au recrutement de médecins

Prestation de services de consultation stratégique aux services des urgences

Postes vacants pourvus dans les collectivités du Nord de l'Ontario

Capacité renouvelée à assurer une permanence aux services des urgences

Annonce de postes vacants aux professionnels de la santé

Réalisations

En trouvant et en élaborant des solutions de ressources humaines en santé et en réalisant la mise en oeuvre de ces solutions, l'APR PSO a obtenu les réussites suivantes en 2013-2014 :

- Les conseillers régionaux et les conseillers en recrutement de médecins ont aidé à pourvoir 536 postes de médecins, dont 75 % étaient dans des spécialités hautement prioritaires (médecine familiale, médecine d'urgence, psychiatrie).
- Les conseillers en recrutement de médecins et les conseillers régionaux ont aidé 131 médecins de l'extérieur de la province à s'établir en Ontario.
- L'Agence a soutenu plus de 301 clients PSFÉ qui se sont inscrits à leur ordre professionnel ou qui ont commencé à exercer une nouvelle profession dans le système de santé.
 - Parmi ceux-ci, 187 diplômés internationaux en médecine ont été acceptés à un programme de résidence en médecine en Amérique du Nord. (Plus de 120 clients DIM se sont vu offrir un stage de résidence en Ontario.)
- Le Programme de subventions de lancement de carrière pour les auxiliaires médicaux de 2013 a permis de recruter 29 AM diplômés dans différents milieux de soins de santé, y compris les soins primaires, la chirurgie et la médecine interne.
- Dix des 25 hôpitaux qui ont reçu une aide dans le cadre du Projet pilote PSSU en 2013-2014 ont recruté du personnel et ont retrouvé leur capacité à assurer une permanence pour leur service des urgences.
- L'Agence a contribué à éviter la fermeture de 36 services des urgences en Ontario et a fourni plus de 19 500 heures de services pour la suppléance de médecins dans les urgences par l'intermédiaire du Projet pilote PSSU.
- L'Agence a offert des services de consultation stratégique à 35 services des urgences, dans le cadre du Projet pilote PSSU.
- L'Agence a permis à 80 collectivités d'avoir accès à des médecins de famille suppléants pour effectuer 6 072 jours de suppléance, dans le cadre du Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural.
- L'Agence a permis à 11 collectivités du Nord de l'Ontario d'avoir accès à des médecins de famille suppléants pour effectuer 2 581,5 jours de suppléance, dans le cadre des Ententes de suppléance pour les omnipraticiens.
- L'Agence a fourni à 13 collectivités du Nord de l'Ontario 7 845 jours de suppléance par des médecins spécialistes dans le cadre des Programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN).
- L'Agence a fait connaître à 4 133 professionnels de la santé l'existence de 3 347 postes de médecins et d'infirmières et infirmiers vacants, par l'intermédiaire d'EmploisPSO.
- En février 2014, le portail d'EmploisPSO renouvelé a été lancé. Au cours des deux premiers mois de son existence, 811 postes de médecins et d'infirmières et infirmiers y ont été affichés.
- L'Agence a offert des services à une clientèle composée d'environ 200 organismes de soins de santé et de plus de 5 000 nouveaux diplômés en soins infirmiers, au titre du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.
- L'Agence a accordé une aide financière à 435 externes pour rembourser certains frais de déplacement et d'hébergement liés à un stage clinique.
- L'Agence a conçu son premier plan stratégique.
- L'Agence a recruté une nouvelle directrice générale.

Résultats de rendement

Résultats de rendement 2013-2014



Mesure de rendement



Objectif



Réalisation

Les séances « Médecins Ontario » pour les résidents sont données dans toutes les spécialités hautement prioritaires, dans chacune des six facultés de médecine de l'Ontario.	Les séances « Médecins Ontario » ont été données dans toutes les spécialités hautement prioritaires, dans chacune des six facultés de médecine de l'Ontario.	Les séances « Médecins Ontario » ont été données dans toutes les spécialités hautement prioritaires, dans chacune des six facultés de médecine de l'Ontario.
Augmentation (%) des clients « Obligation de service postdoctoral » en comparaison de l'année précédente.	Augmentation de 10 %	Augmentation de 23 %
Nombre de fermetures d'urgences non planifiées en raison d'un manque de disponibilité des médecins.	0	0
% de remplacement des médecins spécialistes soutenus par le PSSN avec des affichages d'EmploisPSO.	100 %	100 %
% d'ententes de suppléance pour les omnipraticiens intégrées ou coordonnées avec d'autres programmes de viabilité de la suppléance.	100 %	100 %
Degré de satisfaction client pour les programmes ontariens de suppléance pour les médecins réalisés.	Plus de 75 %	93,5 %
% de participants à la TRPS qui détermine la satisfaction ou un degré de succès plus élevé.	Plus de 75 %	89 %
Nombre de médecins recrutés en Ontario et % qui oeuvrent en MF, en psychiatrie et aux urgences.	100 médecins; 65 % ou plus en MF, en psychiatrie et aux urgences.	131 médecins; 79 % en MF, en psychiatrie et aux urgences.
% de clients déménagés en Ontario qui estiment les services de recrutement de l'Agence satisfaisants ou mieux.	Plus de 75 %	100 %
% de clients en MF, en psychiatrie et aux urgences en processus d'établissement en Ontario qui estiment les services de recrutement de l'Agence satisfaisants ou mieux.	Plus de 60 %	76 %
Nombre de DIM jumelés à un poste de résident en Amérique du Nord.	225 ou plus	Plus de 187*

Résultats de rendement 2013-2014



Mesure de rendement



Objectif



Réalisation

% des AM formés en Ontario participant au programme de lancement de carrière ayant trouvé un emploi dans la province.	90 %	97 %
Nombre de nouveaux clients PSFÉ.	Plus de 3 100	4 173**
Nombre moyen de clients PSFÉ actifs.	Plus de 2 000	2 900**
% des clients « professionnels paramédicaux » actifs en comparaison de l'année précédente.	Augmentation de 10 %	Augmentation de 62 %**
% de satisfaction des clients PSFÉ qui ont obtenu une résidence, une inscription pour exercer ou ont choisi une carrière alternative.	Plus de 75 %	99 %
% de satisfaction des clients PSFÉ qui tentent d'obtenir une inscription pour exercer ou de trouver une autre carrière.	Plus de 60 %	89 % **
% de satisfaction des hautes directions du RLISS pour les conseillers régionaux.	Plus de 75 %	88,9 %
% des intervenants de l'Agence qui estiment les services fournis par l'APR PSO satisfaisants ou mieux.	Plus de 75 %	97 %
Le rapport trimestriel est terminé et soumis à temps au Ministère, en conformité avec le protocole d'entente et l'entente sur les paiements de transfert.	Terminé	Terminé
Le vérificateur émet une opinion sans réserve.	Opinion sans réserve	Opinion sans réserve
Mise en oeuvre de la lettre de recommandations aux endroits appropriés.	Mise en oeuvre des recommandations	Le vérificateur externe n'a fait aucune recommandation d'amélioration.

Remarque :

* Évaluation temporaire. Chaque année, des réussites supplémentaires font surface après la date de tombée établie pour le rapport. En 2012-2013, 41 réussites supplémentaires ont été enregistrées après la date limite pour le rapport.

** Les objectifs ont été grandement dépassés en raison du cours d'une journée offert aux infirmières et infirmiers formés à l'étranger pour les préparer à l'Examen clinique objectif structuré. Le nouveau cours répond aux nouvelles exigences de l'Ordre des infirmières et infirmiers pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger. Une évaluation de satisfaction élevée nous a été transmise par plus de 1 000 infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui ont suivi le cours.



Analyse opérationnelle

Systèmes de TI

En 2013-2014, le portail EmploisPSO a été remanié. Son nouveau style convivial offre une meilleure expérience aux chercheurs d'emplois et aux recruteurs qui affichent des postes. Les fonctions d'affichage et de gestion sont particulièrement plus rapides et faciles à utiliser.

Le secteur des TI a créé une application personnalisée qui facilite l'administration du Programme de remboursement des frais de stage clinique. Le système a été conçu pour se conformer aux paramètres et proposer des commandes de vérification supplémentaires.

L'infrastructure du réseau de l'Agence a été l'objet de modifications importantes touchant son architecture. Le résultat est un réseau plus rapide, plus stable, plus sécuritaire. Il propose en outre une meilleure redondance.

Nouveaux processus/Soutien au programme

L'Agence a mis en place un groupe de travail pour faire des recommandations afin de mieux cibler l'utilisation des médias sociaux par l'Agence et faire progresser ses orientations stratégiques pendant l'exercice 2014-2015. Le rapport définitif est en attente.

Pour réagir aux changements survenus à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario dans son encadrement des infirmières et infirmiers formés à l'étranger et à la mise en place d'un examen clinique objectif structuré (ECOS), l'Agence a créé un atelier et un DVD portant sur l'ECOS. Plus de 700 clients (infirmières et infirmiers formés à l'étranger) ont participé à cet atelier en 2013-2014.

L'enquête annuelle portant sur la satisfaction des clients et des intervenants a été mise à jour et sa présentation a été normalisée pour l'ensemble de l'APR PSO. Les destinataires reçoivent ainsi un seul document comprenant plusieurs sections. En outre, la méthode d'évaluation a été normalisée pour l'ensemble de l'Agence, ce qui permet une meilleure comparaison des résultats.

Au cours de l'exercice 2013-2014, le Ministère et l'Agence ont collaboré pour déterminer quels programmes du Ministère pourraient éventuellement être transférés vers l'Agence, à partir de 2014-2015. Pour favoriser l'éventuel transfert de 25 programmes, l'APR PSO, en collaboration avec le Ministère, a mis en place un *Guide de transfert des programmes* reposant sur le Cadre de gestion et la méthodologie de projets intégrés de la FPO. Ce guide est conçu pour permettre une meilleure coordination dans la réalisation du transfert des programmes.



Analyse opérationnelle suite

Ressources humaines

Une nouvelle structure organisationnelle a été créée afin de soutenir la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie de l'APR PSO tout en s'assurant que l'Agence atteigne ses objectifs et fasse une bonne gestion des risques à l'échelle de l'organisation.

La nouvelle structure augmente la responsabilisation, tire parti des points forts de l'agence, fait un meilleur regroupement des fonctions similaires et attribue certaines responsabilités organisationnelles comme la gestion des connaissances, l'amélioration des processus et les partenariats stratégiques.



Directives du gouvernement

En vertu d'un protocole d'entente, l'Agence se conforme aux directives, aux politiques et aux lignes directrices émises par le gouvernement et d'autres organismes compétents du gouvernement. Pour maintenir la conformité, le Ministère transmet à l'Agence les nouvelles directives ou les modifications aux directives existantes.



Analyse de la situation financière et états financiers

Analyse de la situation financière pour 2013-2014

- Les états financiers vérifiés inclus de ce rapport annuel démontrent que les dépenses se trouvent dans les limites du budget.
- Le vérificateur externe, KPMG, a émis une opinion sans réserve pour tous les documents consultés : la situation financière de l'APR PSO au 31 mars 2014, ses résultats d'exploitation et son flux de trésorerie pour l'exercice se terminant à cette date sont conformes aux normes comptables du secteur public canadien.
- L'exercice 2013-2014 est la deuxième année pour laquelle l'APR PSO a pu présenter un ensemble complet d'états financiers : état de situation financière, état des résultats d'exploitation et du rapatriement des contributions, état de l'évolution de l'actif net, état du flux de trésorerie. En conséquence, tous les fonds non dépensés sont présentés dans l'état des résultats d'exploitation et du rapatriement des contributions comme un poste de dépenses, comme requis par les principes comptables généralement reconnus. Les fonds non dépensés sont calculés en fonction d'un rapprochement réalisé entre le Ministère et l'Agence. L'Agence remet au Ministère les fonds non dépensés sur une base régulière afin de s'assurer qu'ils sont retournés dans un délai approprié. Des renseignements supplémentaires sont fournis dans les notes accompagnant les états financiers (Note 4).
- Les paiements faits aux médecins dans le cadre du Programme ontarien de suppléance pour les médecins continuent d'être payés directement aux bénéficiaires par le Ministère. Ces paiements du Ministère aux médecins sont affichés dans les notes accompagnant les états financiers (Note 3).
- L'Agence continue à fournir gratuitement des services de soutien aux installations et en matière de technologies de l'information aux conseils transitoires pour les quatre nouveaux ordres de réglementation de professions de la santé. Les coûts réels se reflètent dans l'état des résultats d'exploitation et du rapatriement des contributions.
- Comme requis par le Ministère, l'Agence a réalisé des économies administratives annualisées de 2,5 % sur les fonds de base. Cette réduction des dépenses a été réalisée grâce à une réaffectation des priorités jumelée au maintien des niveaux de service.

États financiers de

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

Exercices clos les 31 mars 2014 et 2013



KPMG S.F.I./S.E.N.C.R.L.
Yonge Corporate Centre
4100, rue Yonge, Bureau 200
Toronto (Ontario) M2P 2H3
Canada

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

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

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

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2014, les états des résultats et de la remise des apports, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes, qui comprennent un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

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

Responsabilité des auditeurs

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

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

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

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario au 31 mars 2014, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

KPMG S.F.I./S.E.N.C.R.L.

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés

Le 24 juin 2014
Toronto, Canada

KPMG S.F.I./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.F.I./S.E.N.C.R.L.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

État de la situation financière

Au 31 mars 2014, avec informations comparatives de 2013

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

Passif et actif net

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

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

Au nom du conseil,


administrateur


administrateur

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

État des résultats et de la remise des apports

Exercice clos le 31 mars 2014, avec informations comparatives de 2013

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

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

2

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2014, avec informations comparatives de 2013

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

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

3

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2014, avec informations comparatives de 2013

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

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 mars 2014

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

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

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

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

- séances d'information auprès des médecins en provenance de l'extérieur de l'Ontario;
- services-conseils pour les professionnels de la santé formés à l'étranger;
- programme d'intégration, de recherche et de formation en santé en milieu de travail pour les professionnels de la santé formés à l'étranger;
- maintien en poste des médecins de l'Ontario/Médecins Ontario/obligation de service postdoctoral;

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

- sites HealthForceOntario.ca et EmploisPSO.ca;
- appui fourni par des conseillers régionaux;
- projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences;
- programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural;
- programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord;
- ententes de suppléance des postes de médecins généralistes vacants;
- affaires générales;
- subventions aux adjoints au médecin;
- programme de remboursement des frais de stage clinique;
- tournée de recrutement des professionnels de la santé;
- services liés aux installations à l'intention d'un maximum de cinq conseils transitoires des ordres de réglementation des professions de la santé;
- soutien à la clientèle dans le cadre du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

1. Principales méthodes comptables

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

a) Comptabilisation des produits

Le financement de l'Agence est assuré par le truchement de trois APT conclus avec le Ministère. L'APT principal assure le financement de la plupart des charges de l'Agence, y compris les salaires et les charges sociales, ainsi que le financement des charges générales et des charges non récurrentes. Un deuxième APT assure le financement du programme de subventions aux adjoints au médecin (note 4) administré par l'Agence pour le compte du Ministère.

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

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

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

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

b) Charges

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

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

1. Principales méthodes comptables (suite)

c) Ventilation des charges

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

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

d) Immobilisations

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

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

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

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

e) Avantages sociaux futurs

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

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

1. Principales méthodes comptables (suite)

f) Utilisation d'estimations

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

2. Immobilisations

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

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

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

3. Programmes ontariens de suppléance pour les médecins

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

Les paiements effectués par le Ministère aux médecins participant aux POSM se sont établis à 22 023 453 \$ pour l'exercice à l'étude (23 450 759 \$ pour 2013). Les paiements effectués directement par le Ministère aux médecins participant aux POSM ne sont pas présentés dans l'état des résultats. Les fonds qui passent par l'Agence servent uniquement à l'administration des POSM. Aucun fonds affecté à l'Agence ne sert à effectuer des paiements aux médecins.

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

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

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

5. Avantages sociaux futurs

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

10

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

5. Avantages sociaux futurs (suite)

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % des gains s'établissant jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension de 52 500 \$ et à 9,5 % des gains excédant le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2014 se sont établies à 476 341 \$ (453 299 \$ en 2013) au titre des années de service considérées et sont prises en compte dans les charges de l'état des résultats. Les cotisations des salariés au RPRFP effectuées au moyen de déductions sur la paie se sont élevées à 468 282 \$ en 2014 (457 435 \$ en 2013).

6. Engagements et éventualités

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

2015	483 800 \$
2016	483 800
2017	483 800
2018	161 300
	1 612 700 \$

11

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

6. Engagements et éventualités (suite)

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

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

7. Dépendance économique

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

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONS SANTÉ ONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

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

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2014

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

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



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

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

Ce document est offert en format accessible sur demande :
www.healthforceontario.ca/asc