

# Comité permanent des comptes publics

## Rôle du Comité

Le Comité permanent des comptes publics (le Comité) est habilité à examiner les rapports de la vérificatrice générale et les Comptes publics, et à faire part à l'Assemblée législative de ses observations, de ses opinions et de ses recommandations à leur égard. Ces rapports sont réputés être renvoyés en permanence au Comité dès qu'ils sont déposés. Le Comité étudie et évalue diverses questions, puis en fait rapport à l'Assemblée législative, notamment en ce qui concerne l'économie et l'efficacité des activités du gouvernement et du secteur parapublic ainsi que l'efficacité des programmes gouvernementaux dans la réalisation de leurs objectifs.

En vertu des articles 16 et 17 de la *Loi sur le vérificateur général*, le Comité peut aussi demander à la vérificatrice générale d'examiner toute question relative aux Comptes publics ou d'accomplir une mission spéciale en son nom.

Le Comité tient normalement un certain nombre d'audiences pendant l'année pour traiter de questions soulevées dans notre Rapport annuel ou nos rapports spéciaux, puis il présente ses observations et recommandations à l'Assemblée législative.

## Nomination au Comité et composition

Les membres du Comité sont habituellement nommés par motion de l'Assemblée législative. La composition du Comité est proportionnelle à la représentation des partis politiques à l'Assemblée législative. Tous les membres ont le droit de vote pour les motions, à l'exception du président qui ne peut voter qu'en cas d'égalité des voix. Le Comité est habituellement établi pour la durée de la législature, c'est-à-dire à compter de l'ouverture de la première session suivant immédiatement des élections générales jusqu'à la dissolution de l'Assemblée législative.

En conformité avec le *Règlement de l'Assemblée législative* et par suite des élections tenues en juin 2014, les membres du Comité ont été nommés le 16 juillet 2014. Le président et la vice-présidente ont été élus le 22 octobre 2014 lors de la première réunion du Comité. Les membres du Comité sont :

Ernie Hardeman, président,  
Parti progressiste-conservateur  
Lisa MacLeod, vice-présidente,  
Parti progressiste-conservateur  
Han Dong, Parti libéral  
John Fraser, Parti libéral  
Percy Hatfield, Nouveau parti démocratique  
Harinder Malhi, Parti libéral  
Julia Munro, Parti progressiste-conservateur  
Arthur Potts, Parti libéral  
Lou Rinaldi, Parti libéral

## Rôle consultatif de la vérificatrice générale auprès du Comité

Conformément à l'article 16 de la *Loi sur le vérificateur général*, sur demande du Comité, la vérificatrice générale, souvent accompagnée de cadres supérieurs, assiste aux réunions du Comité pour l'aider à faire des examens et à tenir des audiences concernant notre rapport annuel, les Comptes publics de l'Ontario et tout rapport spécial produit par notre bureau.

## Méthodes et activités du Comité

Le Comité peut se réunir chaque semaine lorsque siège l'Assemblée législative et, avec l'approbation de cette dernière, à tout autre moment de son choix. Toutes les réunions sont publiques, à l'exception de celles réservées à l'établissement de l'ordre du jour et à la préparation des rapports du Comité. Toutes les délibérations publiques du Comité sont consignées dans le Journal des débats, c'est-à-dire le procès-verbal intégral officiel des débats, discours et autres délibérations de l'Assemblée législative.

Le Comité choisit des dossiers d'intérêt dans notre rapport annuel et nos rapports spéciaux, et il tient des audiences à leur sujet. Il examine généralement des sections du chapitre du Rapport annuel consacré aux audits de l'optimisation des ressources. En temps normal, chacun des trois partis politiques choisit, chaque année, trois audits ou autres sections de notre Rapport annuel, qui sont soumis à l'examen du Comité.

À chaque audience, la vérificatrice générale, des cadres supérieurs de son Bureau et un chercheur du Service de recherches de l'Assemblée législative communiquent au Comité les informations

pertinentes sur la section applicable du Rapport. Le chercheur prépare un cahier d'information qui comprend les réponses du ministère ou de l'organisme de la Couronne ou du secteur parapublic faisant l'objet de l'audit ou de l'examen. Normalement, le Comité demande à des cadres supérieurs des entités auditées de comparaître à l'audience pour répondre aux questions de ses membres. Comme notre rapport annuel traite de questions opérationnelles, administratives et financières plutôt que stratégiques, on demande rarement aux ministres d'assister aux réunions. Une fois que les audiences du Comité sont terminées, le chercheur rédige un rapport provisoire conforme aux instructions du Comité. Le Comité présente ses conclusions et recommandations à l'Assemblée législative.

Le greffier du Comité demande aussi chaque année aux entités auditées non convoquées aux audiences d'informer le Comité des mesures prises pour donner suite aux recommandations formulées et aux autres préoccupations soulevées dans nos rapports.

## Réunions tenues

Le Comité s'est réuni à 26 reprises entre le 22 octobre 2014 et le 31 octobre 2015. Les sujets abordés lors de ces réunions incluaient la lutte contre la violence faite aux femmes, la gestion des ressources humaines à Ontario Power Generation Inc. ainsi qu'au ministère de la Santé et des Soins de longue durée, la surveillance réglementaire des régimes de retraite et des services financiers, la diversification des modes de financement et d'approvisionnement, la qualité de l'enseignement universitaire de premier cycle, l'Initiative des compteurs intelligents, le dépistage du cancer et le Programme de prêts d'Infrastructure Ontario. Bon nombre de ces réunions ont comporté des audiences auxquelles des représentants du gouvernement et du secteur parapublic ont été appelés à

comparaître pour témoigner devant le Comité et répondre à ses questions au sujet des observations formulées dans nos rapports. D'autres réunions ont été consacrées aux travaux du Comité, à la rédaction de ses rapports ou à la présentation d'information par la vérificatrice générale.

## Rapports du Comité

Le Comité rédige des rapports et des lettres sur son travail qui sont déposés à l'Assemblée législative. Ces rapports et ces lettres résument l'information recueillie par le Comité durant ses réunions et contiennent ses observations et recommandations. Une fois déposés, les rapports et les lettres sont accessibles au public par l'entremise du greffier du Comité ou en ligne à l'adresse Internet [www.ontla.on.ca](http://www.ontla.on.ca).

En général, les rapports du Comité comprennent des recommandations et demandent à la direction du ministère ou de l'organisme de la Couronne ou du secteur parapublic de communiquer ses réponses au greffier du Comité dans un délai prescrit.

Le comité a présenté sept rapports depuis notre dernier rapport sur ses activités. Il a terminé la préparation d'un rapport intitulé *Services d'ambulance aérienne et services connexes d'Ornge : Rapport sommaire* en mai 2014, mais ce rapport n'a pas été déposé avant la dissolution de l'Assemblée législative en raison des élections de juin 2014. Le 22 octobre 2014, le nouveau Comité constitué après les élections a adopté une motion afin de déposer le rapport à l'Assemblée législative, ce qui a été fait le 30 octobre 2014. Le Comité a en outre déposé six rapports jusqu'ici en 2015 :

- 26 mars Lutte contre la violence faite aux femmes
- 12 mai Ressources humaines d'Ontario Power Generation
- 28 mai Ressources humaines dans le domaine de la santé

- 2 juin Commission des services financiers de l'Ontario – Surveillance réglementaire des régimes de retraite et des services financiers
- 2 juin Infrastructure Ontario – Diversification des modes de financement et d'approvisionnement
- 3 juin Qualité de l'enseignement universitaire de premier cycle

Les trois premiers rapports avaient trait à des audits de l'optimisation des ressources faisant partie de notre *Rapport annuel 2013*. Nos propres suivis des recommandations formulées en 2013 figurent au chapitre 4 du présent rapport annuel. Dans le présent chapitre, plus précisément dans les trois sections qui suivent, nous faisons le suivi des recommandations du Comité dans son rapport du 26 mars 2015 sur la lutte contre la violence faite aux femmes, son rapport du 12 mai 2015 sur les ressources humaines d'Ontario Power Generation et son rapport du 28 mai sur les ressources humaines dans le domaine de la santé. Chacune de ces sections présente :

- les recommandations contenues dans le rapport du Comité;
- les réponses de l'entité auditée aux recommandations du Comité;
- un tableau récapitulatif de l'état des mesures prises en réponse aux recommandations du Comité (p. ex. pleinement mise en œuvre, en voie de mise en œuvre, etc.).

### Suivi des travaux du Comité sur la lutte contre la violence faite aux femmes

En novembre 2014, le Comité a tenu une audience publique sur notre audit de 2013 portant sur la lutte contre la violence faite aux femmes. À la suite de cette audience, le Comité a déposé un rapport à l'Assemblée législative en mars 2015. Le rapport peut être

consulté dans son intégralité à l'adresse [http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files\\_html/41\\_1\\_PA\\_ViolenceAgainstWomen\\_26032015\\_fr.htm](http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files_html/41_1_PA_ViolenceAgainstWomen_26032015_fr.htm)

Le Comité a formulé neuf recommandations et a demandé à la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (la « Direction générale ») et au ministère des Services sociaux et communautaires (le « Ministère ») de lui soumettre leur réponse d'ici la fin de juillet 2015. La Direction générale et le Ministère ont présenté une réponse officielle au Comité le 23 et le 24 juillet 2015, respectivement. Certains des points soulevés par le Comité étaient similaires à nos observations à la suite de l'audit mené en 2013. L'état des mesures recommandées par le Comité est présenté à la **figure 1**.

La **figure 2** fait état des recommandations ainsi que des réponses du Ministère et de la Direction générale à chacune d'elles.

## Suivi des travaux du Comité sur les ressources humaines d'Ontario Power Generation

En novembre 2014, le Comité a tenu une audience publique sur notre audit de 2013 portant sur les ressources humaines d'Ontario Power Generation (OPG). À la suite de cette audience, le Comité a déposé un rapport à l'Assemblée législative en mai 2015. Le rapport peut être consulté dans son intégralité à l'adresse [http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files\\_html/ONTARIO%20POWER%20GENERATION%20HUMAN%20RESOURCES%20-%20FINAL%20REPORT\\_FR.htm](http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files_html/ONTARIO%20POWER%20GENERATION%20HUMAN%20RESOURCES%20-%20FINAL%20REPORT_FR.htm)

Le Comité a formulé huit recommandations et a demandé à OPG de lui soumettre sa réponse d'ici la fin du mois d'août 2015. OPG a présenté une réponse officielle au Comité le 6 août 2015. Certains des points soulevés par le Comité étaient similaires à nos observations. L'état des mesures recommandées par le Comité est présenté à la **figure 3**.

La **figure 4** fait état des recommandations ainsi que des réponses d'OPG à chacune d'elles.

**Figure 1 – État des mesures recommandées dans le rapport du Comité sur la lutte contre la violence faite aux femmes**

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

	Nombre de mesures recommandées	État des mesures recommandées			
		Pleinement mise en œuvre *	En voie de mise en œuvre	Peu ou pas de progrès	Ne sera pas mise en œuvre
Recommandation 1	2		2		
Recommandation 2	1		1		
Recommandation 3	2		2		
Recommandation 4	1		1		
Recommandation 5	3	1		2	
Recommandation 6	1		1		
Recommandation 7	2	1		1	
Recommandation 8	1			1	
Recommandation 9	1		1		
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>0</b>

\* Certaines mesures recommandées nécessitaient la communication de renseignements au Comité par le Ministère et la Direction générale. Dans les cas où le Ministère et la Direction générale ont fourni les renseignements demandés, on considère que la mesure a été « pleinement mise en œuvre ».

Figure 2 – Recommandations du Comité et réponses du Ministère et de la Direction générale

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

Recommandations du Comité	Réponse du Ministère/de la Direction générale
<p><b>Recommandation 1</b> La Direction générale devrait collaborer avec les ministères appropriés afin que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>des buts et des cibles mesurables soient rattachés aux engagements énoncés dans le Plan d'action contre la violence familiale et dans le Plan d'action contre la violence à caractère sexuel;</li> </ul> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici le début de 2016-2017.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'atteinte de ces buts et cibles soit évaluée et rendue publique tous les deux ans.</li> </ul> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre. La fréquence des rapports publics sera déterminée à la suite du rapport de mars 2016.</b></p>	<p>La Direction générale a indiqué que, puisque le Plan d'action contre la violence familiale a pris fin, en 2008, elle ne produira pas de nouveaux rapports d'étape y ayant trait. En mars 2015, le gouvernement a lancé un nouveau plan d'action pour mettre un terme à la violence et au harcèlement à caractère sexuel, qui s'inscrit dans la foulée des efforts associés au Plan d'action contre la violence à caractère sexuel l'ayant précédé. La Direction générale a également précisé qu'elle travaillait à la définition des résultats visés à court et à long termes, et qu'elle prévoyait faire le suivi des projets et mesurer les résultats sur une base trimestrielle.</p> <p>Un rapport public sur les progrès et les résultats associés au nouveau plan d'action doit être rendu public en mars 2016. On précise dans le plan d'action qu'un rapport sur les progrès et les résultats sera présenté à la population ontarienne un an après la mise en oeuvre du plan. Le moment choisi pour la présentation de rapports publics subséquents sera confirmé après la diffusion du rapport public de mars 2016.</p>
<p><b>Recommandation 2</b> La Direction générale devrait évaluer la portée et l'ampleur des programmes provinciaux de sensibilisation et d'éducation relatifs à la violence faite aux femmes auprès de divers groupes, notamment les communautés autochtones, les nouveaux arrivants, les immigrants ainsi que l'ampleur et la portée des programmes portant sur la violence faite aux femmes en milieu de travail et dans les établissements d'enseignement postsecondaire.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre. La Direction générale n'a pas fixé de date de mise en oeuvre.</b></p>	<p>La Direction générale a mené une enquête initiale doublée d'une analyse comparative en mars 2015 afin de mesurer l'expérience vécue et les opinions des Ontariennes et des Ontariens au sujet de la violence et du harcèlement à caractère sexuel.</p> <p>On a aussi recueilli des données sur les paramètres de mesure du rendement utilisés dans le cadre de campagnes de conscientisation du public aux termes des accords juridiques avec les organismes bénéficiaires de subventions. La Direction générale a prévu d'utiliser ces paramètres pour évaluer la portée de telles campagnes, par exemple le nombre de visites du site Web, le nombre de participants et la quantité de ressources distribuées.</p> <p>Au chapitre de l'incidence des programmes, la Direction générale a prévu de recueillir des données sur les résultats à partir d'enquêtes initiales pour toutes les campagnes communautaires de sensibilisation du public auxquelles des fonds sont affectés, et elle entend aussi travailler de concert avec les groupes à qui des fonds sont accordés afin d'évaluer les programmes. Elle n'a pas fixé de date limite pour ces évaluations.</p>
<p><b>Recommandation 3</b> Le Ministère devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analyser régulièrement le coût et les lacunes des services;</li> </ul> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>veiller à ce que les données pertinentes soient recueillies pour lui permettre d'évaluer la teneur et la qualité des services offerts par les différents organismes et les écarts entre les régions.</li> </ul> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p>	<p>Le Ministère a procédé à une analyse des données financières et des données sur les niveaux de service, et il a élaboré un plan en vue d'analyser les coûts sur une base récurrente à compter de 2015-2016. Le Ministère espère que ces analyses serviront à mieux comprendre la variabilité des coûts associés aux services en vue de contrer la violence faite aux femmes ainsi que les lacunes que présentent ces services à l'échelle de la province.</p> <p>Le Ministère a aussi établi un tableau de bord (carte de pointage) à titre d'outil d'information décisionnelle qui permettra d'analyser les données et de faire des comparaisons à l'intérieur d'organismes, de programmes et de régions ainsi qu'entre eux, le but étant de déceler les tendances et de faire le suivi des principaux paramètres de mesure des résultats des programmes. La mise en oeuvre se fera progressivement et devrait être achevée d'ici mars 2016.</p> <p>En 2012-2013, le Ministère a apporté des changements en ce qui touche le type de données que les organismes bénéficiaires des paiements de transfert devaient fournir à des fins de surveillance. Puis, en 2013-2014, le Ministère a mis en application des catégories de dépenses normalisées. Enfin, en 2014-2015, il a révisé la définition de certains types de données devant être fournies, par souci de clarté et pour assurer une interprétation correcte. Le Ministère espère que ces mesures permettront de mieux comparer les coûts et les services.</p>

Recommandations du Comité	Réponse du Ministère/de la Direction générale
<p><b>Recommandation 4</b> Le Ministère devrait mettre en place un processus pour assurer la conformité des refuges aux normes de qualité une fois qu'elles seront mises en œuvre.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici 2016-2017.</b></p>	<p>Le Ministère a élaboré des normes à l'égard des refuges, en se fondant sur les résultats de consultations, la mobilisation du secteur et des recherches intergouvernementales dans des domaines variés; ces normes ont été mises de l'avant en septembre 2015, et leur mise en œuvre intégrale est prévue d'ici juin 2016. Le Ministère demandera aux organismes participants de faire le point sur les résultats obtenus et de présenter un plan opérationnel, de manière à pouvoir faire le suivi de la mise en œuvre.</p> <p>Le Ministère est conscient de la nécessité de resserrer sa surveillance des résultats des organismes par rapport aux normes, et de prendre au besoin les mesures qui s'imposent. Il a entamé des travaux portant sur une initiative de surveillance et de supervision fondée sur les résultats, afin de renforcer les modalités redditionnelles du système et d'améliorer la prestation des services par les organismes de lutte contre la violence faite aux femmes. Ces travaux se poursuivront en 2015-2016 et au cours de l'exercice suivant.</p>
<p><b>Recommandation 5</b> Le Ministère et les organismes devraient mettre en place un processus pour vérifier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les raisons pour lesquelles certaines femmes ne sont pas admises dans les refuges d'urgence;</li> </ul> <p><b>État : Pleinement mise en œuvre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si les femmes victimes de violence aiguillées vers d'autres services reçoivent les services et le soutien vers lesquels elles sont dirigées;</li> </ul> <p><b>État : Peu ou pas de progrès.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le temps d'attente pour recevoir les services appropriés vers lesquels ces femmes sont dirigées.</li> </ul> <p><b>État : Peu ou pas de progrès.</b></p>	<p>Au cours de l'exercice 2012-2013, le Ministère a commencé à recueillir des renseignements sur le nombre de femmes qui ont été dirigées vers d'autres services parce qu'il n'y avait plus de place dans un refuge donné, qui ont été dirigées ailleurs pour pouvoir obtenir des services plus appropriés, ou qui ont été inscrites sur une liste d'attente.</p> <p>Le Ministère a constaté que les données ainsi recueillies présentaient des limites. Plus précisément, cela ne permettait pas de déterminer le nombre de femmes attendant de recevoir des services ni la durée de leur attente, sans oublier la question de savoir si les femmes dirigées ailleurs avaient bel et bien reçu les services dont elles avaient besoin.</p> <p>Le Ministère a prévu mener des consultations auprès d'organismes d'ici la fin de décembre 2015 dans le but d'évaluer la faisabilité d'un projet pilote de collecte de données permettant de savoir si les femmes dirigées ailleurs avaient bien reçu les services requis. Si l'on conclut qu'un tel projet pilote est faisable, le Ministère entend mettre de l'avant un plan de collecte de données vers le début de l'exercice 2017-2018.</p> <p>Dans le sondage sur la satisfaction de la clientèle mené par le Ministère, on demandait aux femmes recevant les services d'un organisme donné d'indiquer combien de temps elles avaient attendu avant de recevoir ces services; les choix de réponse allaient de moins d'une semaine à plus de cinq mois. Ce sondage ne donne pas suite comme il se doit à la recommandation du Comité concernant les femmes dirigées vers d'autres services.</p>
<p><b>Recommandation 6</b> Le Ministère devrait trouver de nouvelles façons d'évaluer si les programmes ont amélioré la sécurité, le bien-être et l'autonomisation des femmes et si l'accès aux services en matière de lutte contre la VFF et la capacité de répondre aux besoins sont meilleurs.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici 2016-2017.</b></p>	<p>En avril 2015, le Ministère a demandé aux organismes compétents de soumettre des rapports d'évaluation à l'égard de six programmes, les évaluations ayant été menées en 2013-2014 et en 2014-2015. Il prévoyait faire analyser cette information d'ici décembre 2015, et se fonder sur les résultats pour définir une approche normalisée de surveillance et de rapport en vue de recueillir des données sur les résultats aux fins d'évaluation des programmes. Le Ministère élabore actuellement un cadre de mesure du rendement ainsi que des cibles pour tous les paramètres de mesure du rendement, ce qui devrait être fait d'ici la fin de mars 2016. Le Ministère prévoit que ces outils serviront aussi à étayer l'approche de collecte de données pour évaluer les résultats des programmes. Les bureaux régionaux devraient donner suite aux observations faites dans le cadre de cette analyse à compter du début de 2016-2017.</p>

Recommandations du Comité	Réponse du Ministère/ de la Direction générale
<p><b>Recommandation 7</b> Le Ministère devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifier les revenus totaux, y compris ceux provenant des dons et des collectes de fonds, déclarés dans les états financiers audités des organismes afin d'évaluer l'incidence des sources de revenus non gouvernementales sur le fonctionnement des refuges;</li> </ul> <p>État : Pleinement mise en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• travailler de pair avec les organismes pour promouvoir les pratiques exemplaires en matière de collectes de fonds.</li> </ul> <p>État : Peu ou pas de progrès.</p>	<p>Le Ministère a mené un examen portant sur un échantillon d'états financiers audités en 2012-2013, notamment les montants recueillis lors des collectes de fonds et les dons reçus. L'examen a permis de constater que les fonds recueillis lors de collectes et les dons en proportion des revenus totaux des organismes varient, pouvant aller de moins de 1 % à 25 %.</p> <p>Le Ministère a déclaré inciter les organismes bénéficiaires de paiements de transfert à mettre en commun les pratiques exemplaires en matière de collecte de fonds, et il poursuivra ses efforts par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux afin d'établir des liens avec les comités de planification locaux et de favoriser la collaboration à l'intérieur du secteur.</p>
<p><b>Recommandation 8</b> Le Ministère devrait mettre en œuvre un plan pour que les lacunes en matière de sécurité décrites dans son rapport de 2009 sur l'évaluation de l'état des immeubles et dans sa prochaine version révisée soient corrigées le plus rapidement possible.</p> <p>État : Peu ou pas de progrès.</p>	<p>De l'avis du Ministère, étant donné que les organismes bénéficiaires de paiements de transfert sont indépendants, il leur incombe d'assurer l'entretien de leurs locaux. Le Ministère a signé un contrat avec un fournisseur pour l'exécution d'évaluation de l'état des immeubles de tous les organismes en question au cours des cinq prochaines années, ce qui inclut les locaux des organismes de lutte contre la violence faite aux femmes. Les organismes pourront utiliser ces renseignements à l'appui de leurs demandes de capitaux publics.</p> <p>Une fois les évaluations effectuées, le Ministère, en consultation avec le secteur, prévoit analyser les données d'évaluation de l'état des immeubles et les renseignements opérationnels, le but étant d'accorder la priorité à la sécurité physique, au respect du code de prévention des incendies et à la sécurité du travail, dans le contexte plus général des besoins opérationnels en matière de lutte contre la violence faite aux femmes.</p>
<p><b>Recommandation 9</b> Le Ministère devrait élaborer des mesures de rendement en ce qui a trait à la coordination des services et établir des objectifs pour les nouvelles mesures et celles existantes, et fixer un échéancier pour faire un compte rendu régulier sur toutes les mesures de rendement relatives aux programmes et services en matière de lutte contre la violence faite aux femmes.</p> <p>État : En voie de mise en oeuvre d'ici la fin de l'exercice 2016-2017.</p>	<p>L'un des paramètres de mesure du rendement définis par le Ministère a trait à l'amélioration de la coordination des services (ce qui revient à assurer que les services sont à la fois accessibles et adaptés aux besoins des femmes).</p> <p>Le Ministère s'attend à ce que la mise en œuvre des nouvelles normes redditionnelles en 2012-2013, les résultats de l'analyse des données financières et des données sur les services pour 2012-2013 et 2013-2014 ainsi que les résultats des sondages révisés sur la satisfaction de la clientèle permettent de disposer de renseignements utiles pour fixer, d'ici mars 2016, des cibles à l'égard de tous les paramètres de mesure du rendement.</p> <p>Le Ministère prévoit instaurer un cycle redditionnel régulier englobant tous les paramètres de mesure du rendement à compter de l'exercice 2016-2017.</p>

### Figure 3 – État des mesures recommandées

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

	Nombre de mesures recommandées	État des mesures recommandées			
		Pleinement mise en œuvre*	En voie de mise en œuvre	Peu ou pas de progrès	Ne sera pas mise en œuvre
Recommandation 1	2	2			
Recommandation 2	3	3			
Recommandation 3	5	4	1		
Recommandation 4	1	1			
Recommandation 5	1		1		
Recommandation 6	1	1			
Recommandation 7	1	1			
Recommandation 8	3	3			
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>88</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* Certaines mesures recommandées nécessitaient la communication de renseignements au Comité par OPG. Dans les cas où OPG a fourni les renseignements demandés, on considère que la mesure a été « pleinement mise en œuvre ».

### Figure 4 – Recommandations du Comité et réponse d'OPG

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 1</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant l'écart récemment observé dans ses centrales nucléaires entre leur niveau de dotation en personnel et le niveau repère. OPG devra fournir les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La position des différents secteurs par rapport au niveau repère, comme présenté à la figure 5 du Rapport annuel 2013 de la vérificatrice générale (p. 191); <b>État : L'information requise a été fournie.</b></li> <li>Une justification pour tous les secteurs qui présentent un écart par rapport au niveau repère, et, le cas échéant, la date à laquelle l'équilibre devrait être rétabli. <b>État : L'information requise a été fournie.</b></li> </ul>	<p>En 2014, OPG a fait appel aux services d'un expert-conseil pour procéder à une analyse comparative des niveaux de dotation dans les centrales nucléaires. Les résultats de l'analyse montrent que le pourcentage d'effectif excédentaire a été ramené de 8 % en 2013 à 4 % en 2014. Selon OPG, l'écart révélé par l'analyse comparative par rapport au niveau repère sera complètement résorbé d'ici 2017. OPG a fait savoir au Comité que les déséquilibres pouvant subsister seront éliminés par voie d'attrition; de plus, des cibles et des changements au niveau organisationnel ont déjà été incorporés à son plan d'entreprise pour la période allant de 2015 à 2017.</p> <p>On a fourni au Comité un tableau présentant les secteurs où le niveau de dotation est supérieur, inférieur ou égal au niveau repère, en fonction des secteurs mentionnés dans le <i>Rapport annuel 2013</i> de la vérificatrice générale, de même que les motifs expliquant les écarts par rapport au niveau cible.</p>



Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 2</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant son régime incitatif annuel. Elle devra notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>présenter les critères utilisés pour évaluer le rendement;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>préciser quelles sont les parties du régime qui ont été révisées ou ajoutées;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>présenter les résultats attendus à la suite de ces révisions.</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p>	<p>OPG a révisé son régime d'incitatifs pour en hausser l'efficacité. Selon la nouvelle procédure, les cadres doivent saisir chaque année leurs objectifs de rendement dans le système de planification et d'examen du rendement, de sorte que ces renseignements puissent servir de critères pour évaluer le rendement du personnel. Les objectifs de rendement doivent être plus précis, plus mesurables et plus réalistes, et ils doivent être assortis d'échéanciers.</p> <p>Le rendement global d'OPG à titre de société est mesuré d'après les critères énoncés dans le tableau de bord équilibré de l'organisation. Une copie du tableau de bord pour 2014 ainsi qu'un exposé des résultats ont été communiqués au Comité.</p> <p>Dans le cadre du processus de changement, OPG a éliminé les fiches de pointage par groupe, qui servaient auparavant à mesurer le rendement au niveau de différents segments de l'organisation. Le rendement est désormais mesuré par rapport au tableau de bord organisationnel d'OPG et aux objectifs de rendement individuels.</p> <p>En 2014, OPG a mis en application un processus de calibrage des résultats d'évaluation des cadres pour que ces résultats rendent compte du rendement associé aux emplois à l'échelle de l'organisation, et que les résultats soient plus largement répartis.</p> <p>OPG a indiqué que les nouveaux changements apportés au régime incitatif devraient servir à resserrer le lien entre le rendement et les récompenses connexes.</p>
<p><b>Recommandation 3</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant son plan visant à réduire le déficit du fonds de pension. Elle devra notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>présenter les plus récentes statistiques sur ce déficit;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>présenter les conséquences à long terme du plan de transformation sur le déficit;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>démontrer la faisabilité d'une réforme des plafonds de la contribution de la haute direction et des cadres supérieurs au régime de retraite;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>présenter les principales hypothèses utilisées;</li> </ul> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fournir les preuves actuarielles utilisées pour formuler les hypothèses et concevoir le plan une fois les négociations de la convention collective terminées.</li> </ul> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici janvier 2017.</b></p>	<p>On a fourni au Comité le plus récent rapport d'évaluation actuarielle, qui contient des précisions sur la situation financière du fonds de pension d'OPG et sur les principales hypothèses ayant servi à déterminer ladite situation financière. Selon le rapport d'évaluation actuarielle, le déficit du fonds de pension au 1<sup>er</sup> janvier 2014 était d'environ 1,1 milliard de dollars. Toutefois, le ratio de solvabilité (qui sert à mesurer la valeur marchande des actifs d'un régime de pension par rapport à ses passifs) s'est amélioré, passant de 0,95 en 2011 à 0,99 en 2014.</p> <p>OPG a souligné que son initiative de transformation opérationnelle a aidé à mettre en place une organisation beaucoup plus rationalisée qui utilise ses ressources de façon plus efficiente. Grâce à cette initiative, OPG a pu réduire le nombre d'employés affectés aux opérations courantes. Cette réduction de l'effectif donne lieu à une baisse du coût des services rendus au cours de l'exercice et, par le fait même, à une diminution des passifs du fonds de pension ainsi que des besoins de financement à long terme.</p> <p>Dans le but de réduire le coût de son fonds de pension, OPG a restructuré le régime de pension du groupe de la direction. Cette restructuration signifie que les membres de la direction doivent verser des cotisations plus élevées et attendre plus longtemps avant de prendre leur retraite. Une hausse de 1 % des cotisations a été mise en application de façon progressive pour les nouveaux membres de la direction à partir de 2014.</p> <p>Les modifications touchant le groupe de la direction ont été communiquées à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et à la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO). La déclaration produite auprès de l'ARC comprenait aussi une demande de dispense en vue du retrait du plafond applicable aux cotisations des employés. Tous les documents relatifs aux modifications et à la demande de dispense ont été présentés aux organismes de réglementation. OPG prévoit obtenir une approbation avant la fin de 2015.</p> <p>En ce qui a trait aux employés syndiqués, OPG a tenu des négociations avec le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique, qui représente la majorité de son effectif, dans le but de hausser les cotisations au fonds de pension. Sous réserve du bon déroulement du premier appel public à l'épargne d'Hydro One, les cotisations des membres du Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique seront haussées de 1 % en 2015 et atteindront 2,75 % d'ici 2017. Ces employés seront également assujettis à la règle du 82 plutôt qu'à celle du 85, ce qui signifie qu'ils devront attendre plus longtemps avant de prendre leur retraite.</p> <p>Le processus de négociation avec la Society of Energy Professionals, autre syndicat représentant des employés d'OPG, devrait s'amorcer au quatrième trimestre de 2015.</p> <p>OPG devra fournir les assurances actuarielles requises au Comité après la conclusion des négociations collectives avec ces deux syndicats. Le prochain rapport d'évaluation actuarielle sera rendu public en janvier 2017.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 4</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant le plan qu'il entend adopter pour encadrer ses politiques de réembauche d'anciens employés à titre temporaire ou sous contrat. Ce plan devra présenter l'incidence des politiques sur la planification de la relève.</p> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p>	<p>OPG a révisé sa politique de réembauche d'anciens employés à titre temporaire ou sous contrat. Conformément à la nouvelle politique, il faut obtenir l'approbation de la haute direction pour réembaucher un ancien employé. Les employés retraités doivent attendre au moins un an avant de pouvoir être réembauchés, et la durée maximale des contrats est d'un an. OPG a indiqué que des exceptions sont possibles en vue de la remise à neuf de la centrale de Darlington ainsi que pour le personnel autorisé travaillant dans le domaine de l'apprentissage et du perfectionnement, étant donné la rareté des travailleurs hautement qualifiés.</p> <p>Afin de réduire la nécessité de réembaucher des employés retraités et d'améliorer la planification de la relève, OPG a mis en application un modèle panorganisationnel de planification de la relève pour les cadres. Les plans de relève relatifs aux cadres doivent être mis à jour sur une base semestrielle et être soumis au conseil d'administration chaque année en mai et en novembre.</p> <p>Toujours concernant la planification de la relève, le programme « Accelerate », qui englobe l'ensemble de l'organisation, a été mis en œuvre afin de déterminer quels employés présentaient un fort potentiel et d'assurer leur perfectionnement. OPG a fait savoir au Comité qu'environ 37 employés participaient au programme.</p> <p>De plus, des trousseaux d'outils de gestion du savoir sont disponibles en ligne à l'intention des gestionnaires.</p>
<p><b>Recommandation 5</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant les résultats de son appel d'offres pour l'impartition de ses services de TI une fois qu'une entente aura été conclue.</p> <p><b>État : En voie de mise en œuvre d'ici décembre 2015.</b></p>	<p>OPG a émis une demande de propositions en mai 2014. Par suite de l'évaluation effectuée, un fournisseur a été retenu pour gérer les services de TI de l'organisme à compter de janvier 2016. Les dispositions de l'entente seront soumises au Comité, une fois celle-ci conclue.</p>
<p><b>Recommandation 6</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics quant aux résultats de son plan de réduction des coûts associés aux heures supplémentaires et aux conséquences financières de ce dernier.</p> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p>	<p>OPG a renforcé ses contrôles internes pour assurer la réduction et le suivi des heures supplémentaires et des coûts connexes.</p> <p>Conformément à ces contrôles améliorés, les gestionnaires axiaux doivent tenir des registres d'approbation préalable et prendre des mesures afin d'éviter un nombre indu d'heures supplémentaires. Afin d'aider les gestionnaires à déterminer quels sont les employés qui dépassent le nombre approuvé d'heures supplémentaires, le service des finances doit préparer des rapports hebdomadaires sur les heures supplémentaires par employé. Pour sa part, la haute direction doit examiner les variations par rapport au budget des heures supplémentaires approuvé.</p> <p>Grâce à ces contrôles renforcés, OPG a été en mesure de réduire les coûts associés aux heures supplémentaires de 14 %, ces coûts passant de 148 millions de dollars en 2012 à 127,5 millions en 2014.</p>
<p><b>Recommandation 7</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant son régime de congés de maladie des employés embauchés avant 2001.</p> <p><b>État : L'information requise a été fournie.</b></p>	<p>Le Comité a reçu l'information portant sur le régime de congés de maladie visant les employés qui ont commencé à travailler pour OPG avant 2001.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 8</b> Ontario Power Generation devra rendre des comptes au Comité permanent des comptes publics concernant l'état d'avancement de son « système amélioré de gestion des congés de maladie ». OPG devra notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>donner la date prévue de la mise en œuvre; État : L'information requise a été fournie.</li> <li>indiquer les objectifs du système en précisant les économies et les résultats attendus; État : L'information requise a été fournie.</li> <li>concevoir un plan de formation à l'intention des gestionnaires pour le nouveau système. État : L'information requise a été fournie.</li> </ul>	<p>OPG a soumis son plan de gestion améliorée des congés de maladie au Comité. Aux termes de ce plan, il incombe aux superviseurs de discuter avec les employés qui ne satisfont pas aux attentes en matière d'assiduité, et de consigner la teneur de ces discussions. Les superviseurs recevront chaque trimestre des courriels identifiant les employés dont les congés de maladie dépassent le seuil minimum. Le nouveau programme doit être mis en œuvre au quatrième trimestre de 2015. OPG prévoit une réduction de 20 % des demandes de congé de maladie par suite de ce programme. La valeur des heures de productivité recouvrées est estimée à 8 millions de dollars environ. En ce qui concerne la formation, OPG fait remarquer qu'il n'est pas nécessaire de fournir une formation particulière (connaissances et compétences) aux superviseurs. Toutefois, une présentation Web sera préparée pour préciser les attentes et indiquer qu'un soutien est offert aux superviseurs qui doivent gérer le nouveau programme.</p>

## Suivi des travaux du Comité sur les ressources humaines dans le domaine de la santé

En décembre 2014, le Comité a tenu une audience publique sur notre audit de 2013 portant sur les ressources humaines dans le domaine de la santé. À la suite de cette audience, le Comité a déposé un rapport à l'Assemblée législative en mai 2015. Le rapport peut être consulté dans son intégralité à l'adresse [http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files\\_html/HEALTH%20HUMAN%20RESOURCES%20S%203%2002%20AUDITOR%20GENE-RALS%20ANNUAL%20REPORT%20FINAL%20REPORT\\_FR.htm](http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/committee-reports/files_html/HEALTH%20HUMAN%20RESOURCES%20S%203%2002%20AUDITOR%20GENE-RALS%20ANNUAL%20REPORT%20FINAL%20REPORT_FR.htm).

Le Comité a formulé sept recommandations et a demandé au ministère de la Santé et des Soins de longue durée (le « Ministère ») de lui soumettre sa réponse d'ici la fin de septembre 2015. Le Ministère a présenté une réponse officielle au Comité le 21 septembre 2015. Certains des points soulevés par le Comité étaient similaires à nos observations.

L'état des mesures recommandées par le Comité est présenté à la **figure 5**.

La **figure 6** fait état des recommandations ainsi que des réponses du Ministère à chacune d'elles.

## Conseil canadien des comités des comptes publics

Le Conseil canadien des comités des comptes publics (CCCCP) se compose de délégués des comités des comptes publics fédéral, provinciaux et territoriaux de l'ensemble du pays. Il tient une conférence annuelle conjointe avec le Conseil canadien des vérificateurs législatifs pour discuter de questions d'intérêt commun.

La 34<sup>e</sup> conférence annuelle, dont le Manitoba était l'hôte, s'est tenue à Winnipeg du 23 au 25 août 2015.

## Figure 5 – État des mesures recommandées

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

	Nombre de mesures recommandées	État des mesures recommandées			
		Pleinement mise en œuvre*	En voie de mise en œuvre	Peu ou pas de progrès	Ne sera pas mise en œuvre
Recommandation 1	3	2	1		
Recommandation 2	1		1		
Recommandation 3	1		1		
Recommandation 4	3		3		
Recommandation 5	4		4		
Recommandation 6	1		1		
Recommandation 7	1		1		
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* Certaines mesures recommandées nécessitaient la communication de renseignements au Comité par le Ministère. Dans les cas où ce dernier a fourni les renseignements demandés, on considère que la mesure a été « pleinement mise en œuvre ».

## Figure 6 : Recommandations du Comité et réponse du Ministère

Préparé par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 1</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit :</p> <p>a) Déterminer, dans chaque région, quelles sont les interventions non urgentes pour lesquelles il existe une liste d'attente; <b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <p>b) Évaluer si le temps d'attente en Ontario pour ce type d'intervention se compare à celui des autres provinces; <b>État : L'information requise a été fournie.</b></p> <p>c) Améliorer la planification et la mise en œuvre du nombre, de la composition et de la répartition optimale des médecins spécialistes. <b>État : En voie de mise en œuvre d'ici décembre 2016.</b></p>	<p>a) Les temps d'attente pour plus de 190 interventions chirurgicales ou diagnostiques sont affichés sur le site <a href="http://www.health.gov.on.ca/fr/public/programs/waittimes/">http://www.health.gov.on.ca/fr/public/programs/waittimes/</a>. On peut obtenir un sommaire de cette information par établissement de soins de santé et par collectivité. Le Ministère a communiqué au Comité les données sur les temps d'attente en 2014-2015 pour cinq interventions chirurgicales non urgentes (cataracte, arthroplastie du genou, cancer du sein, strabisme (pédiatrie) et greffe de la cornée) dans chacun des 14 réseaux locaux d'intégration des services de santé.</p> <p>b) Selon les données publiées par l'Institut canadien d'information sur la santé à propos des temps d'attente au cours de la période allant d'avril à septembre 2014 pour cinq interventions « prioritaires » au Canada, l'Ontario se classait au deuxième rang parmi les dix provinces pour le temps d'attente le plus court dans le cas d'une des interventions en question (radiothérapie), au troisième rang pour trois autres (arthroplastie de la hanche, arthroplastie du genou et réparation chirurgicale de la hanche), et au cinquième rang pour la dernière (cataracte).</p> <p>c) De manière à planifier et à mettre de l'avant le nombre, la composition et la répartition optimaux de médecins spécialistes, le Ministère travaille de concert avec les écoles de médecine à la planification du nombre, de l'emplacement et de la composition des postes de spécialistes aux fins de formation en fonction des besoins, ceux-ci étant déterminés à la lumière de données probantes. Il collabore aussi avec ses partenaires provinciaux et avec Santé Canada afin d'harmoniser les études postdoctorales dans des domaines spécialisés par des Canadiens aux États-Unis (en vue de revenir pratiquer la médecine au pays), là encore en se fondant sur les besoins à la lumière de données probantes.</p> <p>En 2014, le Ministère a mis à jour deux de ses trois modèles prévisionnels afin d'assurer une meilleure planification au niveau provincial. Depuis 2013, le Ministère a aussi assuré la coprésidence du Pan-Canadian Physician Resource Planning Task Force. Ce groupe de travail, composé de représentants des administrations fédérale, provinciales et territoriales, de parties prenantes nationales et d'organismes axés sur l'apprenant ainsi que de spécialistes de l'enseignement médical, appuie la planification des ressources humaines dans le domaine de la médecine à l'échelle du Canada.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 2</b> Les résultats des initiatives visant à améliorer le nombre et la répartition des médecins dans les collectivités éloignées, rurales et du Nord devront être transmis au Comité permanent des comptes publics dès que possible.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici juin 2018.</b></p>	<p>Le Ministère évalue actuellement deux initiatives destinées à améliorer le nombre et la répartition des médecins dans les collectivités éloignées, rurales et du Nord. L'une de ces évaluations consiste en une étude de suivi de cinq ans qui vise à évaluer dans quelle mesure les programmes d'études de premier cycle et d'études postdoctorales en médecine de l'École de médecine du Nord de l'Ontario aident à améliorer le nombre et la répartition des médecins dans les collectivités les plus rurales et les plus au nord de la province; l'autre est une évaluation de l'efficacité et des répercussions du Programme d'obligation de service postdoctoral, qui accorde une aide financière aux études postdoctorales en médecine en contrepartie de l'engagement de pratiquer la médecine dans une collectivité ontarienne admissible pendant une période convenue (généralement cinq ans). Le Ministère prévoit que ces évaluations seront terminées d'ici mars 2016, et les résultats seront alors communiqués au Comité.</p> <p>Le Ministère a reçu le rapport de l'étude de suivi de cinq ans concernant l'École de médecine du Nord de l'Ontario en juin 2015. Cette étude a porté principalement sur les étudiants de premier cycle et les médecins résidents dans le programme de médecine familiale, car aucun programme spécialisé n'avait encore offert un cycle d'études complet au moment où le rapport devait être soumis au Ministère. Les résultats étaient positifs : par exemple, parmi les médecins de famille ayant fait leurs études de premier cycle ou leurs études postdoctorales à cette école et qui avaient achevé leur formation en 2013 ou avant, 16 % pratiquaient la médecine principalement dans des collectivités rurales du Nord de l'Ontario, 45 %, dans des régions urbaines du Nord de l'Ontario et 21 %, dans d'autres régions rurales de l'Ontario. Dans le but de faire le suivi de la valeur des résultats de l'École de médecine du Nord de l'Ontario au niveau de ses huit programmes de résidence dans des domaines médicaux spécialisés, le Ministère a prolongé l'étude de suivi de trois ans.</p>
<p><b>Recommandation 3</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit mettre en œuvre des mesures visant à favoriser le recrutement de professionnels de la santé dans les collectivités où leur nombre est insuffisant, en réduisant le recours aux programmes de suppléance, plus coûteux.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici décembre 2016.</b></p>	<p>Le Ministère et l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (l'« Agence ») ont mis de l'avant différentes initiatives de recrutement et de maintien en poste de portée aussi bien locale que régionale et provinciale, et ils envisagent de nouvelles initiatives pour améliorer l'accès aux fournisseurs de soins de santé dans les collectivités où ces services sont lacunaires. Voici quelques exemples de mesures prises à un niveau local, régional et provincial :</p> <p>Mesures de portée locale : Le Ministère et l'Agence ont mobilisé des hôpitaux, des équipes de soins primaires, des municipalités et d'autres partenaires locaux afin d'appuyer l'élaboration de plans de ressources humaines en matière de santé pour mesurer les besoins au niveau des collectivités et des hôpitaux, de même que des plans de recrutement intégrés pour combler les besoins en médecins, là aussi au niveau des collectivités et des hôpitaux. Également, l'Agence compte sur des conseillers régionaux pour fournir des conseils et présenter des pratiques exemplaires en matière de recrutement et de maintien en poste à l'intention des hôpitaux et des collectivités, et des liens directs existent avec les médecins résidents dans le cadre du programme Service Médecins Ontario de l'Agence.</p> <p>Mesures de portée régionale : Le Ministère a fait appel aux réseaux locaux d'intégration des services de santé pour appuyer l'élaboration de plans régionaux de prestation de services, le but étant de déterminer si la modification de l'emplacement des sites de prestation des soins aux patients peut permettre d'optimiser l'accès des patients et la viabilité des ressources humaines en matière de santé. De plus, on a amélioré à la fois les modalités redditionnelles de la direction des hôpitaux et des réseaux locaux d'intégration des services de santé en ce qui touche le recours aux programmes de suppléance.</p> <p>Mesures de portée provinciale : Les écoles de médecine reçoivent des fonds afin de mettre sur pied des programmes pour que les apprenants (externes et résidents) puissent acquérir une expérience pratique à l'extérieur des centres urbains. De plus, le Ministère et l'Agence évaluent la possibilité de recourir à d'autres arrangements dans les collectivités où l'on ne peut miser sur le recrutement pour remplacer la suppléance, de manière à déterminer s'il y a des moyens plus économiques de dispenser des soins aux patients, par exemple des réseaux régionaux de médecins, l'établissement de nouvelles ententes sur la diversification des modes de financement, une utilisation accrue de la télémédecine et l'accroissement des services fournis par d'autres types de dispensateurs de soins.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 4</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit :</p> <p>a) Évaluer dans quelle mesure les professionnels de la santé continuent à travailler dans les collectivités où les services de santé sont insuffisants après avoir rempli leur obligation de service; <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p> <p>b) Tenter d'améliorer le taux de maintien en poste à long terme dans les collectivités où les services sont insuffisants; <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p> <p>c) Mesurer le taux de succès du Programme d'obligation de service postdoctoral par le taux de maintien en poste à long terme. <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p>	<p>On procède actuellement à l'évaluation du Programme d'obligation de service postdoctoral et de l'Initiative de recrutement et de maintien en poste pour le Nord et les régions rurales. On vise d'abord à déterminer le taux de maintien en poste des médecins dans les régions où le nombre de médecins est insuffisant. Un autre objectif consiste à étudier les facteurs qui peuvent inciter les médecins à rester dans les régions qui manquent de médecins ou au contraire à les quitter après la fin de leur période de service. L'évaluation comporte trois phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Première phase (terminée) : Établir la séquence des intrants, des activités et des extrants attendus afin d'améliorer les résultats.</li> <li>• Deuxième phase (en cours) : Analyser les taux de maintien en poste dans les collectivités au fil du temps. Cela comprend un examen portant sur les personnes qui demeurent dans les régions où il manque de médecins pendant un an, trois ans, cinq ans et sept ans après la fin de leur participation au programme. Les données serviront à établir un point de référence en vue de l'évaluation permanente des taux de maintien en poste.</li> <li>• Troisième phase (en cours) : Mener une enquête auprès des médecins dont la participation au programme est terminée et de ceux qui y participent encore afin de mieux comprendre leur expérience et leurs attentes sous l'angle du maintien en poste dans les collectivités où le nombre de médecins est insuffisant.</li> </ul> <p>Le Ministère prévoit avoir terminé l'évaluation d'ici mars 2016.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 5</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit :</p> <p>a) Évaluer l'efficacité des initiatives d'emploi pour le personnel infirmier, par exemple en vérifiant si elles ont permis d'atteindre des cibles comme l'augmentation du nombre d'emplois à temps plein pour le personnel infirmier et si elles répondent aux besoins; <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici décembre 2016.</b></p> <p>b) Rencontrer régulièrement les organismes des secteurs des soins à domicile et communautaires pour les inciter à participer au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers; <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici décembre 2016.</b></p> <p>c) Instaurer des mécanismes de surveillance et de responsabilisation pour les programmes de soins infirmiers; <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p> <p>d) Surveiller les cliniques dirigées par du personnel infirmier praticien de plus près afin de s'assurer qu'elles répondent aux exigences du programme et qu'elles atteignent le nombre ciblé de patients ainsi que les objectifs du programme. <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici mars 2016.</b></p>	<p>a) Depuis le lancement du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers en 2007-2008, le Ministère a conclu un contrat avec la Nursing Health Services Research Unit de l'Université McMaster pour effectuer une évaluation annuelle du programme, en mettant l'accent sur les processus. En avril 2013, on a mis en service un portail de gestion en ligne, le « Portail début de carrière infirmière », qui permet au Ministère de recueillir et d'analyser des données sur les taux de participation au programme des diplômés en soins infirmiers et des employeurs ainsi que sur les résultats obtenus en termes d'emploi. Grâce à cette information, en 2014-2015, le Ministère a commencé à évaluer les résultats à court terme au chapitre de l'emploi pour l'année 2013-2014 du programme. Par ailleurs, selon l'étude longitudinale quinquennale menée par la Nursing Health Services Research Unit, [traduction] « l'initiative stratégique [c'est-à-dire le programme] s'est révélée efficace en vue de favoriser l'obtention d'emplois à temps plein par les infirmières et infirmiers ontariens fraîchement diplômés ainsi que leur maintien en poste ». Également, le Ministère a indiqué qu'il continuerait d'améliorer ses indicateurs de rendement à l'appui du processus décisionnel.</p> <p>b) En 2014-2015, le Ministère a mis en œuvre une stratégie de communication pour promouvoir une participation accrue au programme dans l'ensemble des secteurs reliés aux soins de santé, notamment ceux des soins à domicile et des soins communautaires. En 2014-2015, cette stratégie a visé les nouveaux diplômés en soins infirmiers, les infirmiers ayant fait leurs études à l'étranger et les employeurs du domaine des soins de santé, et elle a comporté les activités et les éléments suivants : des webinaires, des séances d'information à l'intention des employeurs, des activités de sensibilisation visant les employeurs – en matière de soins à domicile, de soins communautaires et de soins à long terme – et des campagnes ciblées sur les médias sociaux. Le Ministère mène un examen du programme sous forme de consultations auprès des parties prenantes, dans le but de formuler des recommandations stratégiques afin d'assurer l'utilisation efficace et efficiente des ressources affectées dans l'ensemble des secteurs reliés à la santé, notamment ceux des soins à domicile et des soins communautaires.</p> <p>c) Le Ministère examine ses programmes de soins infirmiers afin de déterminer si les paramètres de mesure du rendement sont axés sur les résultats et concordent avec les objectifs visés par les programmes. En 2014-2015, le Ministère a élaboré un outil de rapport financier afin d'améliorer la reddition de comptes à l'égard des fonds fournis dans le cadre du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.</p> <p>d) Le Ministère a demandé aux cliniques dirigées par du personnel infirmier praticien de présenter à compter de 2014-2015 des rapports annuels contenant des données normalisées sur des aspects comme l'accès, la collaboration, le respect des ententes de financement, les pratiques de gouvernance et l'intégration des services dans la collectivité. Le Ministère a précisé qu'il déploie des efforts en 2015-2016 afin de faire un meilleur suivi du nombre de patients ayant reçu des services dans ces cliniques ainsi que des patients qui déclarent que ces dernières sont leur principale source de soins primaires.</p>
<p><b>Recommandation 6</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit s'engager à examiner annuellement les états financiers pertinents et les sommes non dépensées des organismes à qui elle accorde des paiements de transfert. <b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici décembre 2015.</b></p>	<p>Le Ministère a comme objectif de disposer à tout moment de données de rapprochement relatives aux éléments budgétaires non réglés sur une période d'un an. Il prévoit avoir achevé les rapprochements relatifs aux ressources humaines dans le domaine de la santé pour les exercices 2012-2013 et 2013-2014 d'ici le 31 décembre 2015.</p> <p>Le Ministère a mis en place un système pour assurer une meilleure surveillance des organismes recevant des fonds. Grâce à ce système, le Ministère peut examiner et analyser des rapports financiers et opérationnels, ce qui sera utile dans le contexte du processus de règlement budgétaire, qui comprend le recouvrement des fonds inutilisés. En outre, le Ministère a établi des processus qui permettront de s'assurer que les rapports financiers présentés par les organismes recevant des fonds sont analysés et examinés au cours de l'année, ce qui aidera à procéder en cours d'année au recouvrement des fonds inutilisés au moyen de rajustements des paiements.</p>

Recommandations du Comité	Réponse d'OPG
<p><b>Recommandation 7</b> Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée doit améliorer ses prévisions à court et à long terme pour mieux répondre aux besoins de l'Ontario en matière de ressources humaines en santé, qu'il s'agisse des médecins, du personnel infirmier ou des autres professionnels de la santé, afin de garantir un accès équitable aux soins à l'ensemble de la population de l'Ontario.</p> <p><b>État : En voie de mise en oeuvre d'ici décembre 2016.</b></p>	<p>Concernant les médecins, le Ministère a mis à jour deux modèles prévisionnels (le modèle « Assessing Inventories and Netflows Physician Supply Model » [Évaluation des effectifs de médecins et des flux nets connexes] et le modèle « Physician Utilization Model » [Utilisation des services des médecins]) en 2014 pour étayer au moyen de données factuelles la planification des ressources humaines en Ontario. Le premier de ces modèles sert à produire des projections de l'effectif futur de médecins dans la province selon le domaine de spécialisation, l'âge et le sexe. Le second fait appel aux données des demandes de règlement soumises au RASO de pair avec les projections relatives à l'effectif de médecins disponible pour estimer les pénuries ou les bassins de médecins par domaine de spécialisation. Également, le Ministère met à jour le Modèle de simulation fondé sur les besoins en personnel médical dans la population de l'Ontario afin de pouvoir procéder à des comparaisons entre l'offre de services médicaux et les besoins de la population en matière de soins de santé, de manière à quantifier les besoins en services médicaux, le cas échéant. Le Ministère a préparé un échéancier en vue de mettre à jour sur une base périodique tous les outils de modélisation, et la prochaine mise à jour est prévue en mai 2016.</p> <p>Pour ce qui est du personnel infirmier, le Ministère a élaboré un modèle axé sur la disponibilité des infirmières et infirmiers autorisés et des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés. Le modèle a été validé par des parties prenantes internes, des spécialistes techniques et un petit nombre d'intervenants externes du domaine des soins infirmiers.</p> <p>Par contre, le Ministère n'a intégré à ce modèle aucun élément relatif à la demande ou aux besoins. Le Ministère mène des recherches afin de savoir comment incorporer des composantes ayant trait à la demande et aux besoins à un modèle élargi pour le personnel infirmier.</p> <p>Enfin, le Ministère a indiqué qu'il élaborait un tableau de bord comportant des indicateurs clés à l'égard des effectifs dans le domaine de la santé, cet outil pouvant servir à faire le suivi des tendances au fil du temps ainsi qu'à étayer la planification pour toutes les professions du domaine de la santé qui sont réglementées en Ontario.</p>