

# **Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin 2025**

## **Lignes directrices**

# Lignes directrices du Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin 2025

## Table des matières

### 1.0 Contexte

- 1.1 Initiative ontarienne de recrutement d'AM
- 1.2 Soutien à l'emploi pour les AM diplômés en 2025
- 1.3 Rôles et responsabilités de l'AM

### 2.0 Soutien à l'emploi

- 2.1 Financement
- 2.2 Période de disponibilité
- 2.3 Prime de recrutement
- 2.4 Domaines d'intervention
- 2.5 Sélection des employeurs approuvés
- 2.6 Employeurs non admissibles au financement

### 3.0 Responsabilités de l'employeur

- 3.1 Définition du rôle de l'AM dans votre organisation
- 3.2 Pratiques en matière d'emploi
- 3.3 Assurance responsabilité
- 3.4 Mécanismes d'autorisation
- 3.5 Rémunération de l'AM
- 3.6 Postes d'AM à pourvoir et résiliation de postes
- 3.7 Aide au recrutement
- 3.8 Accord de paiement de transfert
- 3.9 Exigences en matière de déclaration

### 4.0 Processus de soumission des demandes

- 4.1 Processus de soumission des demandes
- 4.2 Échéances prévues
- 4.3 Liste de vérification du demandeur
- 4.4 Renseignements supplémentaires

## **Mise à jour sur le Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin 2025**

Les AM diplômés admissibles des deux programmes de formation des AM de l'Ontario à l'Université McMaster et au consortium PA de l'Université de Toronto, offerts en collaboration avec l'École de médecine du Nord de l'Ontario et le Michener Institute of Education au Réseau universitaire de santé, pourront participer au Programme de lancement de carrière pour les AM 2025, dont le lancement est prévu pour le **16 juillet 2025**.

### **1.0 Contexte**

#### **1.1 Initiative ontarienne de recrutement d'AM**

Les adjoints au médecin (AM) ont été intégrés au système de soins de santé de l'Ontario en 2007 dans le cadre d'une série de projets de démonstration. L'Ontario a aussi créé deux programmes universitaires de formation d'AM.

Supervisés par des médecins dont ils sont le prolongement, les AM prodiguent des soins aux patients dans des milieux variés en tant que membres d'équipes de soins de santé interprofessionnelles. Les AM contribuent à diminuer les temps d'attente et à améliorer l'accès des patients aux services dans les secteurs très sollicités.

Depuis 2010, le ministère fournit un financement dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les AM pour faciliter l'emploi des AM diplômés dans les régions hautement prioritaires, notamment les services d'urgence, les soins primaires et la médecine interne.

#### **1.2 Soutien à l'emploi pour les AM diplômés en 2025**

Un financement à durée limitée est offert pour faciliter l'emploi des nouveaux AM diplômés. Le Programme de lancement de carrière pour les AM vise à favoriser la durabilité de la profession d'AM par le jumelage de diplômés avec des employeurs qui se sont engagés à intégrer un AM à long terme au sein de leur organisation et à lui fournir un financement.

Un financement d'aide à l'emploi sera offert aux employeurs dont la demande aura été approuvée et qui sont en mesure de recruter et d'embaucher l'un des AM diplômés en 2025 de l'Université McMaster ou du Consortium PA.

#### **1.3 Rôles et responsabilités de l'AM**

L'AM est un fournisseur de soins de santé qui travaille sous la supervision d'un médecin diplômé. Il seconde le médecin superviseur, qui demeure essentiellement

responsable des soins aux patients en qualité de principal décideur médical.

Titulaire d'un diplôme de généraliste, l'AM peut acquérir des compétences dans des domaines spécialisés lorsqu'il bénéficie d'une formation et d'une expérience de travail supplémentaires. Les AM travaillent dans divers milieux cliniques. Ils peuvent généralement effectuer les tâches suivantes :

- interroger les patients et consigner leurs antécédents médicaux;
- effectuer des examens et des traitements physiques;
- prodiguer des conseils en matière de soins de santé préventifs;
- effectuer des actes autorisés qui leur sont délégués par un médecin;
- effectuer d'autres tâches relevant du champ d'exercice du médecin superviseur et pour lesquelles ce dernier estime que l'AM est qualifié.

Toutes les tâches de l'AM doivent lui être attribuées ou déléguées par un médecin superviseur. Le type de travail délégué et la portée de la supervision directe de l'AM dépendent de l'évaluation des compétences personnelles de l'AM par le médecin, ainsi que de ses connaissances et de son expérience du milieu où il travaille. De plus, on ne peut assigner ou déléguer à un AM que des tâches appartenant au champ d'exercice du médecin. L'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario définit le processus de délégation des actes autorisés auquel les médecins doivent se conformer lorsque qu'ils travaillent avec un AM.

Le rôle de l'AM est devenu un élément établi des équipes de soins interdisciplinaires en Ontario. L'ajout d'AM à des équipes de soins de santé en milieu de soins primaires, secondaires ou tertiaires peut être un moyen sûr et économique d'améliorer l'accès aux soins et la satisfaction des patients.

Il est possible d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la compétence des AM, les exigences de supervision des AM, les questions liées à la responsabilité et les concepts de délégation en cliquant sur le lien suivant : [Ressources pour les adjoints au médecin](#).

## 2.0 Soutien à l'emploi

### 2.1 Financement

Un financement sera accordé aux employeurs approuvés pour les aider à payer les coûts d'embauche d'un AM diplômés en Ontario en 2025 qui doit être admissible à la certification du Conseil de certification des adjoints au médecin du Canada (CCAMC). Le financement doit servir à couvrir les frais associés à l'emploi à temps plein, notamment le salaire et les avantages sociaux.

Le montant du financement admissible peut atteindre 46 000 \$ par an. Les employeurs devront, de leur côté, verser une somme équivalente à la subvention pour couvrir les coûts d'embauche d'un AM.

Le soutien à l'emploi sera versé pour une période de :

- deux ans pour les postes d'AM se trouvant dans les collectivités où l'indice de ruralité de l'Ontario (IRO) est de 40 ou plus, ou encore dans les villes desservies par le centre d'aiguillage urbain du Nord de l'Ontario (Timmins, North Bay, Sudbury, Thunder Bay, Sault Ste. Marie); ou
- un an pour tous les autres postes d'AM.

Les employeurs approuvés recevront un financement mensuel. Les employeurs qui ont l'intention d'embaucher un AM doivent accepter les conditions du financement avant d'enclencher le processus de recrutement.

Il est à noter que l'acceptation de la demande de financement ne garantit pas le recrutement d'un AM. Ainsi, le financement ne sera versé qu'aux employeurs approuvés qui auront réussi à embaucher un AM diplômé de l'Ontario en 2025 pendant la période de disponibilité.

Le processus de recrutement devrait se faire par voie concurrentielle.

### 2.2 Période de disponibilité

La date limite pour présenter une demande est fixée au 14 août 2025.

Les employeurs qui désirent un financement sont tenus d'informer le ministère de l'embauche d'un AM nouvellement diplômé en 2025 avant le 8 décembre 2025 par l'envoi d'un **formulaire relatif aux personnes-ressources, au recrutement et aux documents financiers**.

L'admissibilité au financement peut être offerte pour les coûts engagés dès le 1er septembre 2025.

L'emploi doit commencer au plus tard le 31 décembre 2025.

Comme mentionné précédemment, les employeurs qui auront réussi à embaucher à temps plein un AM diplômé en Ontario en 2025 seront admissibles à recevoir un financement d'un montant pouvant atteindre 46 000 \$ par année pour une période d'un ou deux ans selon leur emplacement géographique.

### **2.3 Prime de recrutement**

Une prime exceptionnelle de 10 000 \$ est offerte aux AM diplômés qui acceptent un emploi dans une zone nordique ou rurale. Les AM ayant obtenu leur diplôme en 2025 et qui sont employés dans une collectivité ayant un IRO de 40 ou plus, ou dans un Centre d'aiguillage urbain du Nord de l'Ontario (comme définis ci-dessus) seront admissibles à recevoir cette prime. Cet incitatif vise à favoriser le recrutement et le maintien en poste des AM dans les régions nordiques ou rurales afin qu'ils accomplissent une année de services cliniques à temps plein, et doit être versé directement aux AM après une année de services cliniques à temps plein.

### **2.4 Domaines d'intervention**

En 2025, les possibilités offertes aux AM diplômé en Ontario en 2025 seront soutenues dans les secteurs suivants : la médecine d'urgence, les soins primaires, la médecine interne générale (patients hospitalisés) et d'autres milieux cliniques.

Dans tous les cas, le financement sera destiné aux milieux prioritaires où la plupart des soins prodigués sont financés par les fonds publics et basés sur un travail d'équipe. Il se peut que les demandes des organisations qui fournissent des services non financés par les fonds publics ne soient pas approuvées.

**Tous les employeurs potentiels de tous les milieux doivent fournir un plan d'intégration de l'AM dans leur organisation et démontrer qu'ils maintiendront le poste de l'AM après la fin du financement offert dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les AM. Il se peut que les organisations qui n'ont pas manifesté cet engagement dans le passé n'obtiennent pas d'approbation de financement.**

Peu importe le milieu, toutes les organisations devront :

- maintenir l'emploi à temps plein de l'AM pendant la période de financement;
- démontrer que leur équipe clinique et leur administration sont en faveur de l'emploi d'un AM;
- démontrer que la plupart des soins prodigués sont financés par les fonds publics;
- disposer de l'espace et des infrastructures adéquats pour accueillir un AM;
- faire la démonstration d'un plan assurant que l'AM bénéficie de la supervision

- adéquate d'un médecin en tout temps;
- prouver qu'elles engager à employer à temps plein un AM et à fournir l'équivalent du financement;
  - faire la démonstration d'un plan visant à assurer que les éléments facilitateurs nécessaires à la pratique d'un AM sont en place (orientation, directives médicales, etc.);
  - s'engager à financer un poste à temps plein de six semaines supplémentaires pour l'AM si celui-ci n'est pas intégré dans un emploi à temps plein à la fin de la période de financement.

**\*Les équipes de santé familiale (ESF), les centres de santé communautaire (CSC) et les centres d'accès aux services de santé pour les Autochtones (CASSA) ne sont pas admissibles à recevoir un financement dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les AM. Celles qui sont intéressées à embaucher un AM doivent passer en revue leur processus de présentation et d'approbation de budget annuel, comme elles le font pour tout autre fournisseur de soins de santé interdisciplinaire.**

## **2.5 Sélection des employeurs approuvés**

Les établissements seront approuvés pour l'emploi des AM sur la base de la solidité de leur candidature. Les employeurs seront évalués et approuvés s'ils ont démontré leur besoin d'un AM, décrit le rôle clinique qui sera attribué à l'AM, indiqué leur volonté d'accueillir un AM dans l'organisation et présenté un plan de maintien en poste de l'AM après la période de financement. Seules les organisations ayant obtenu leur approbation et qui réussissent à recruter un AM diplômé de l'Ontario en 2025 recevront un soutien financier.

## **2.6 Employeurs non admissibles au financement**

Les employeurs dont la demande n'a pas été approuvée pour obtenir le financement dans le cadre de cette initiative, mais qui sont intéressés et aptes à employer un AM, peuvent quand même recruter un AM diplômé de l'Ontario.

De nombreux employeurs de l'Ontario ont réussi à prendre en charge les coûts liés à l'emploi d'un AM sans financement ciblé du gouvernement. Par exemple, certains d'entre eux ont constaté que l'emploi d'un AM permet aux médecins d'être plus efficaces et, par conséquent, de voir davantage de patients.

Les organisations qui reçoivent une autre prime du ministère, comme une prime destinée à réduire le temps d'attente aux services d'urgence, ont utilisé ce financement pour prendre en charge les coûts liés à l'emploi d'un AM. Certains employeurs conscients de la grande valeur du rôle des AM ont financé l'emploi de cette catégorie de personnel à partir de leur budget général.

Les employeurs dont le financement n'a pas été approuvée, mais qui souhaitent quand même recruter un AM, sont invités à envoyer un courriel à [hfojobs@ontariohealth.ca](mailto:hfojobs@ontariohealth.ca)

## 3.0 Responsabilités de l'employeur

### 3.1 Définition du rôle de l'AM dans votre organisation

L'expérience a montré que les employeurs qui investissent dès le départ du temps dans la planification efficace du rôle de l'AM dans leur milieu clinique sont ceux qui retirent le plus d'avantages de l'emploi d'un AM. Les employeurs qui sont en mesure de définir clairement le rôle d'un AM dans leur milieu, ainsi que les modalités de sa supervision, sont généralement en mesure d'intégrer avec la meilleure efficacité possible le rôle de l'AM au sein de l'équipe clinique existante.

**La définition du rôle clinique de l'AM** exige qu'une équipe comprenne le rôle de l'AM et ses compétences, et puisse définir la façon dont l'AM contribuera à la prestation des soins dans ce milieu clinique. Le rôle de l'AM devrait être assigné de manière à améliorer l'accès aux soins ou la qualité des soins dispensés aux patients. Les employeurs devraient étudier les types de tâches auxquelles l'AM participera, les modalités d'assignation et de supervision des tâches, ainsi que les modalités de coordination des soins entre les membres de l'équipe.

**Une supervision adéquate** exige qu'un médecin inscrit à l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario soit disponible en tout temps pour diriger et superviser l'AM (directement ou indirectement, selon le jugement du médecin). Un médecin doit toujours être disponible pour discuter avec l'AM, soit en personne, soit par téléphone, et chaque AM doit être associé à un médecin responsable de sa supervision (sur le plan administratif et/ou clinique). Cela étant dit, la supervision est souvent partagée entre plusieurs médecins et les organisations employant un AM devraient désigner un médecin pouvant remplacer le médecin responsable de l'AM afin qu'il en assure la supervision.

Il faut prévoir, dès l'entrée en fonction de l'AM, le déroulement de la période d'évaluation de ses compétences et les modalités d'assignation des tâches et de délégation des actes autorisés que doit exécuter l'AM.

[Des liens vers des ressources](#) qui aideront les employeurs à comprendre le champ d'activité de l'AM et les exigences en matière de supervision sont accessibles sur le site Web du ministère à l'intention des AM, de même que cette trousse de renseignements. On recommande vivement aux demandeurs de se familiariser avec ces ressources s'ils envisagent l'intégration d'un AM dans leur établissement.

**La planification et l'intégration** exigent que les employeurs démontrent leur engagement envers l'intégration de l'AM et le maintien de son poste après la période de financement.

Tous les employeurs potentiels de tous les milieux doivent fournir un plan d'intégration de l'AM dans leur organisation et démontrer qu'ils maintiendront le poste de l'AM après la fin du financement offert dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les AM.

Les employeurs devraient démontrer qu'il y a un soutien (p. ex. de la part de l'organisme, d'une équipe Santé Ontario, de la collectivité, de l'équipe clinique, etc.) pour le poste d'AM, notamment à l'aide de lettres d'appui s'il y a lieu. Ils doivent prouver qu'ils ont obtenu les fonds nécessaires pour compléter le financement pendant la période désignée et pour maintenir le poste après la fin de la période de financement.

**Les employeurs doivent s'engager à financer un poste à temps plein de six semaines supplémentaires pour l'AM si celui-ci n'est pas intégré dans un emploi à temps plein à la fin de la période de financement.**

### **3.2 Pratiques en matière d'emploi**

Les employeurs sont tenus d'appliquer des pratiques appropriées en matière d'emploi avec les AM, comme ils le font avec tout autre employé, conformément aux normes d'emploi en Ontario. Les pratiques habituelles au sein de votre établissement en matière de ressources humaines (orientation, gestion du rendement, signature de contrats, périodes d'essai, rémunération et avantages sociaux, etc.) doivent être appliquées.

### **3.3 Assurance responsabilité**

On conseille aux organisations employant un AM de comprendre les considérations en matière d'assurance responsabilité liées à son emploi et à sa supervision. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements concernant la responsabilité en cliquant sur le lien suivant : [Ressources pour les adjoints au médecin.](#)

Les médecins superviseurs doivent avoir une assurance responsabilité auprès de l'Association canadienne de protection médicale ou d'un organisme équivalent.

Dans la plupart des cas, l'assurance-responsabilité professionnelle de l'AM sera incluse dans le régime d'assurance responsabilité global de l'employeur qui est en place. Les employeurs devraient le confirmer auprès de leur société d'assurance. Dans certains cas, les AM peuvent choisir de souscrire leur propre assurance-responsabilité professionnelle, par exemple, par l'entremise de l'Association canadienne des adjoints au médecin.

### **3.4 Mécanismes d'autorisation**

La pratique des AM n'est pas réglementée et, par conséquent, ceux-ci ne sont pas autorisés indépendamment à exécuter des actes autorisés en vertu de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*. Tout travail clinique accompli par un AM doit être attribué par le médecin superviseur. Le travail clinique comportant des actes autorisés doit être délégué conformément à la politique de délégation établie par l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario.

Il est important que l'équipe clinique comprenne les modalités d'assignation ou de délégation du travail clinique à l'AM. Les organisations employant des AM doivent être prêtes à investir du temps pour définir ces aspects, ainsi que pour élaborer des mécanismes appropriés de délégation, tels que des directives médicales, afin de faciliter la pratique des AM. Des ressources destinées à aider les organisations à comprendre le processus de délégation et à élaborer des mécanismes d'autorisation sont, comme cette trousse de demande, accessibles sur le site Web du ministère à l'intention des AM.

### **3.5 Rémunération de l'AM**

C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir le taux de rémunération des AM nouvellement diplômés. Le remboursement offert par le programme est toutefois plafonné à 46 000 \$. La contribution du ministère aux dépenses salariales par le Programme de lancement de carrière pour les AM est fonction du salaire de départ annuel suggéré pour un AM nouvellement diplômé, soit un minimum de 76 000 \$.

### **3.6 Postes d'AM à pourvoir et résiliation de postes**

Dans certaines circonstances, si l'AM quitte son poste avant la date de fin du contrat, il peut être remplacé. La durée du remplacement ne peut dépasser la durée restante du contrat original et le remplacement doit avoir lieu dans la même période que celle prévue par le contrat original. Les remplaçants doivent provenir du même groupe de diplômés que celui visé par le contrat original.

### **3.7 Aide au recrutement**

Le ministère coordonnera le processus de recrutement des AM diplômés. Les postes d'AM disponibles seront affichés sur un site destiné uniquement aux AM diplômés en 2025.

Les employeurs sont tenus de soumettre un avis de poste avec leur formulaire de demande de subvention.

**Tous les avis du poste à pourvoir doivent :**

1. fournir tous les renseignements qui se trouvent dans le modèle d'offre d'emploi joint au formulaire de demande;
2. être dactylographiés (et non écrits à la main) pour plus de clarté;
3. être sauvegardés au format PDF.

Les employeurs devront gérer le processus de recrutement et d'embauche au sein de leur établissement et effectuer la sélection des candidats, les entrevues, le contrôle des références, etc., selon ce qu'ils estiment nécessaire.

Toutes les décisions d'embauche sont prises par l'employeur, et les employeurs n'ont pas l'obligation d'embaucher un AM s'ils estiment qu'aucun candidat ne possède les compétences requises. De même, il n'y a aucune garantie qu'un employeur approuvé réussira à trouver un AM disposé à travailler pour lui.

Bien que les décisions en ce qui a trait à l'embauche de personnel soient à la seule discrétion de l'employeur et de l'AM, le ministère encourage fortement les deux parties à examiner leurs options avant de faire ou d'accepter une offre pour un poste.

### **3.8 Accord de paiement de transfert**

Pour respecter les conditions du financement, les employeurs d'un AM devront signer un accord de paiement de transfert précisant les éléments suivants :

- Le calendrier des versements
- Les exigences en matière de rapport, notamment :
  - Des confirmations d'emploi mensuelles
  - Les progrès de l'intégration de l'AM dans le milieu de travail, et la pérennité de l'emploi
  - Les dépenses trimestrielles
  - L'évaluation finale et post-financement

### **3.9 Exigences en matière de déclaration**

D'autres détails concernant les exigences de rapport figureront dans l'accord de paiement de transfert conclu avec les employeurs qui recruteront un AM diplômé de l'Ontario en 2025.

**Remarque :** Les employeurs sont tenus d'informer le ministère de l'embauche d'un AM nouvellement diplômé en 2025 avant le 8 décembre 2025 par l'envoi d'un **formulaire relatif aux personnes-ressources, au recrutement et aux documents financiers** dûment rempli. Le AM doivent entrer en fonction au plus tard le 31 décembre 2025. Le financement sera disponible dès le **1er septembre 2025**.

## 4.0 Processus de soumission des demandes

### 4.1 Processus de soumission des demandes

Le document Lignes directrices du Programme de lancement de carrière pour les AM 2025, le formulaire de demande, la FAQ et le formulaire concernant les personnes-ressources, le recrutement et les documents financiers sont accessibles sur le site Web du ministère à l'intention des AM, à l'adresse :

<https://www.ontario.ca/fr/page/ressources-humaines-dans-le-domaine-de-la-sante>

Tous les demandeurs seront informés de l'état de leur demande au plus tard le 3 septembre 2025.

### 4.2 Calendrier

<b>14 août 2025</b>	Date limite pour l'envoi des demandes par les employeurs
<b>3 septembre 2025</b>	Le ministère avise les employeurs de sa décision
<b>9 septembre 2025</b>	Les AM commencent à postuler pour les postes affichés
<b>8 décembre 2025</b>	Date limite de soumission des formulaires relatifs aux personnes-ressources, au recrutement et aux documents financiers
<b>31 décembre 2025</b>	L'emploi doit commencer au plus tard à cette date

*Date prévue, indiquée sous réserve de modification.*

### 4.3 Liste de vérification du demandeur :

- Examiner les lignes directrices du Programme de lancement de carrière pour les AM 2025
- Passer en revue les ressources relatives aux adjoints au \_ médecin en cliquant sur le lien suivant : [Ressources pour les adjoints au médecin](#)
- Tenir des discussions en interne (avec les cadres supérieurs et le personnel administratif) sur le rôle de l'AM
- Remplir le formulaire de demande de subvention

- Signer les modalités concernant la reconnaissance de financement (annexe A)
- Joindre l'avis du poste à pourvoir (annexe B)
- Acheminer la demande dûment remplie par voie électronique à  
[PACareerStart@Ontario.ca](mailto:PACareerStart@Ontario.ca)

#### **4.4 Renseignements supplémentaires :**

Courriel :

[PACareerStart@Ontario.ca](mailto:PACareerStart@Ontario.ca)

Site Web : <https://www.ontario.ca/fr/page/ressources-humaines-dans-le-domaine-de-la-sante>