

Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin 2026

Lignes directrices

Ministère de la Santé

Lignes directrices du Programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin 2026

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 2026
- 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 2026

Les AM diplômés de 2026 des 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 2026.

1.0 Contexte

1.1 Initiative ontarienne de recrutement 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.

Depuis 2010, le ministère a financé le Programme de lancement de carrière pour les AM pour aider 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 2026

Le Programme de lancement de carrière pour les AM contribue à la durabilité de la profession d'AM. Ce programme offre un financement à durée déterminée aux employeurs qui embauchent de jeunes AM diplômés et s'engagent à intégrer et à soutenir le rôle d'AM au sein de leur organisation.

Un financement d'aide à l'emploi est offert aux employeurs dont la demande aura été approuvée et qui peuvent recruter et embaucher l'un des AM diplômé en 2026 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.

2.0 Soutien à l'emploi

2.1 Financement

Un financement est accordé aux employeurs approuvés pour les aider à payer les coûts d'embauche d'un AM diplômé en Ontario en 2026 qui est 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 maximal du financement que les employeurs peuvent recevoir s'élève à 46 000 dollars pour une période de 12 mois. Les employeurs sont encouragés à 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 :

- 24 mois 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

- 12 mois pour tous les autres postes d'AM.

Les employeurs approuvés recevront un financement dès qu'ils auront embauché un AM diplômé de l'Ontario en 2026 avant le 18 décembre 2026 et qu'ils auront conclu une entente de paiement de transfert avec le ministère avant le 31 mars 2027.

2.2 Période de disponibilité

La date limite pour présenter une demande est fixée au 14 août 2026.

Les employeurs approuvés qui désirent un financement sont tenus d'informer le ministère de l'embauche d'un AM nouvellement diplômé en 2026 avant le 18 décembre 2026 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 2026. L'emploi doit commencer au plus tard le 31 décembre 2026.

Comme mentionné précédemment, les employeurs qui auront réussi à embaucher à temps plein un AM diplômé en Ontario en 2026 seront admissibles à recevoir un financement d'un montant pouvant atteindre 46 000 \$ pour une période de 12 mois ou 24 mois 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 2026 et 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) sont admissibles à recevoir ce financement. 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 12 mois de services cliniques à temps plein.

2.4 Domaines d'intervention

Les domaines prioritaires offerts aux AM diplômés en Ontario en 2026 sont les 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 est 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 sont approuvés pour l'emploi des AM sur la base de la solidité de leur candidature. Les employeurs sont 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 d'ici le 18 décembre 2026 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.

Tous les employeurs qui souhaitent recruter un AM, sont invités à envoyer un courriel à 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 accomplira, 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 la page 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 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. 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

Les AM 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.

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 montant maximal du financement que les employeurs peuvent recevoir dans le cadre du Programme de lancement de carrière pour les AM s'élève à 46 000 dollars pour une période de 12 mois. Les employeurs sont encouragés à verser une somme équivalente à la subvention pour couvrir les coûts d'embauche d'un AM.

3.6 Postes d'AM à pourvoir et résiliation de postes

En cas de cessation de la relation de travail entre l'employeur et l'AM, l'employeur doit en informer immédiatement le ministère. Dans certaines circonstances, lorsque l'AM quitte son poste avant la date de fin du contrat, l'employeur peut demander qu'il soit 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 Ontario en 2026.

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 (non manuscrits) pour plus de clarté;
3. Être examiné à l'aide de la liste de vérification des offres d'emploi;
4. être sauvegardés au format PDF.

Veillez noter qu'il incombe à l'employeur de soumettre une offre d'emploi dûment remplie. Le ministère examinera la liste de vérification de l'offre d'emploi uniquement pour confirmer son exhaustivité; l'offre d'emploi elle-même ne sera pas examinée pour en vérifier l'exhaustivité. Si la liste de vérification ou l'offre d'emploi est incomplète, il existe un risque que l'offre d'emploi soit affichée telle qu'elle a été soumise, même si des renseignements sont manquants.

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 (APT) : L'APT définit les modalités du financement et comprendra les calendriers de versement ainsi que les obligations en matière de rapports, notamment la confirmation mensuelle de l'emploi, l'état d'avancement de l'intégration de l'AM et la pérennité de l'emploi, ainsi que les dépenses trimestrielles. De plus amples renseignements sur les exigences relatives à la production de rapports seront donnés dans l'APT qui sera fourni aux employeurs qui auront recruté un AM diplômé en Ontario en 2026. Les fonds ne commenceront à être versés qu'une fois que l'APT aura été finalisé et signé avant la fin de l'exercice, le 31 mars 2027.

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 2026.

Veillez prendre note : Les employeurs sont tenus d'informer le ministère de l'embauche d'un AM nouvellement diplômé en 2026 avant le 18 décembre 2026 par l'envoi d'un **formulaire relatif aux personnes-ressources, au recrutement et aux documents financiers** dûment rempli. Les AM doivent entrer en fonction au plus tard le 31 décembre 2026. Le financement sera disponible dès le

1er septembre 2026.

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 2026, la FAQ, le formulaire de demande 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 2026.

4.2 Calendrier

14 août 2026	Date limite pour l'envoi des demandes par les employeurs
3 septembre 2026	Le ministère avise les employeurs de sa décision
9 septembre 2026	Les AM commencent à postuler pour les postes affichés
18 décembre 2026	Date limite de soumission des formulaires relatifs aux personnes-ressources, au recrutement et aux documents financiers
31 décembre 2026	L'emploi doit commencer au plus tard à cette date

Dates prévues, indiquées sous réserve de modification.

4.3 Liste de vérification du demandeur :

- ☐ Examiner les lignes directrices du Programme de lancement de carrière pour les AM 2026
- ☐ 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) ainsi que la liste de vérification de l'offre d'emploi remplie et signée (annexe C)
- ☐ Acheminer la demande dûment remplie par voie électronique à :
PACareerStart@Ontario.ca

4.4 Renseignements supplémentaires :

Courriel :

PACareerStart@Ontario.ca

Page Web :

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