



Santé
Canada Health
Canada

Votre santé et votre
sécurité... notre priorité.

Your health and
safety... our priority.



LANCER

COMMENT NOUS ALLONS METTRE EN ŒUVRE *INNOVER*•*INSPIRER*•*INFLUENCER*:
LE PLAN STRATÉGIQUE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES
PRODUITS DE SANTÉ ET DES ALIMENTS 2016-2021

Canada

Santé Canada est le ministère fédéral qui aide les Canadiennes et les Canadiens à maintenir et à améliorer leur état de santé. Nous évaluons l'innocuité des médicaments et de nombreux produits de consommation, aidons à améliorer la salubrité des aliments et offrons de l'information aux Canadiennes et aux Canadiens afin de les aider à prendre de saines décisions. Nous offrons des services de santé aux peuples des Premières nations et aux communautés inuites. Nous travaillons de pair avec les provinces pour nous assurer que notre système de santé répond aux besoins de la population canadienne.

Also available in English under the title:
INITIATE—How we are Implementing Innovate · Inspire · Influence:
The Health Products and Food Branch Strategic Plan 2016–2021

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :
Santé Canada
Indice de l'adresse 0900C2
Ottawa (Ontario) K1A 0K9
Tél. : 613-957-2991
Sans frais : 1-866-225-0709
Télec. : 613-941-5366
ATS : 1-800-465-7735
Courriel : publications@hc-sc.gc.ca

On peut obtenir, sur demande, la présente publication en formats de substitution.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre de la Santé, 2016

Date de publication : juin 2016

La présente publication peut être reproduite sans autorisation pour usage personnel ou interne seulement, dans la mesure où la source est indiquée en entier.

Cat. : H164-44/2-1-2016F-PDF
ISBN : 978-0-660-05677-7
Pub. : 160065

APERÇU

Le plan stratégique de la Direction générale des produits de santé et des aliments (DGPSA), intitulé *Innover-Inspirer-Influencer*, décrit la **démarche** de la DGPSA pour réaliser son travail au cours des cinq prochaines années. Le plan décrit également quatre secteurs prioritaires : l'ouverture et la transparence, la collaboration, notre organisation et notre personnel et l'innovation. Le plan nous aidera à tirer profit de nos forces en tant qu'équipe et à poursuivre sur notre lancée pour devenir un organisme de réglementation plus agile et innovateur. Le cadre *LANCER* définit les **mesures** que nous prendrons pour y parvenir. Il définit le cadre de coordination, de suivi et de déclaration de nos progrès réalisés grâce à des activités intégrées qui concrétiseront la vision qui sous-tend le plan *Innover-Inspirer-Influencer*.

Le cadre *LANCER* comprend trois sections. La première porte sur les « coups d'envoi », des initiatives qui peuvent être réalisées à court terme et contribuent à jeter les bases d'une réussite à plus long terme. La deuxième section prévoit quatre grands projets à long terme, les « projets phares ». Il y en a un pour chaque secteur prioritaire et ils sont tous conçus dans un but précis, soit aider la DGPSA à atteindre les objectifs décrits dans son plan stratégique. La dernière section, intitulée « Vision d'ensemble », explique de quelle façon le plan *Innover-Inspirer-Influencer* peut, dans le cadre de vos tâches quotidiennes, contribuer à orienter les activités de la DGPSA au cours des prochains mois et années.

QUEL EST MON RÔLE À TITRE D'EMPLOYÉ DE LA DGPSA?

En tant qu'employé de la DGPSA, vous êtes au cœur de ces efforts. Le plan *Innover-Inspirer-Influencer* a été élaboré, du début à la fin, à l'aide de vos idées; c'est votre engagement continu qui transformera cette vision en réalité. Pour concrétiser vos idées et mettre en œuvre le cadre *LANCER*, nous avons besoin de la collaboration de l'ensemble du personnel de la DGPSA, de tous les niveaux hiérarchiques et secteurs.

Ce que vous pouvez faire :

- Soyez à l'affût des appels de participation sur la page GCpédia du plan *Innover-Inspirer-Influencer* et dans le Bulletin de la DGPSA lorsque des projets particuliers seront lancés, et profitez des occasions données pour participer et faire connaître votre opinion.
- Prenez part à la mise en œuvre des projets phares, en vous portant volontaire pour être membre des équipes de travail créées par les directeurs généraux (DG) qui en sont champions.
- Discutez avec votre gestionnaire de la meilleure façon pour vous de contribuer aux initiatives, que ce soit à titre de membre d'une équipe de travail ou d'une autre façon.

Au fur et à mesure qu'évolueront les priorités et les initiatives, le personnel de tous les niveaux hiérarchiques sera invité à attirer l'attention sur les principaux projets et à s'investir pour garder l'élan des projets en cours.

Avez-vous une **idée**, petite ou grande, qui n'est pas mentionnée dans ce cadre? Nous vous encourageons à la faire connaître à vos collègues et à votre gestionnaire afin d'examiner comment la réaliser.



COUPS D'ENVOI

Cinq ans, cela peut sembler très long, mais nous avons des plans ambitieux et nous les mettons en œuvre maintenant. On entend par « coups d'envoi » des activités autonomes qui constituent la première étape de l'atteinte des objectifs plus vastes de la DGPSA, ou qui répondent directement à des préoccupations soulevées à maintes reprises lors de la mobilisation du personnel. Certaines de ces activités sont déjà en cours dans des directions et sont maintenant lancées à l'échelle de la Direction générale. Elles contribueront toutes à modifier progressivement notre façon de travailler, notamment avec une meilleure communication entre nous et des mécanismes pour discuter et résoudre des problèmes. Ci-dessous, vous trouverez quelques exemples de coups d'envoi déjà donnés par la DGPSA pour atteindre les objectifs du plan *Innover·Inspirer·Influencer*.



**VOUS AVEZ UNE AUTRE IDÉE DE COUP D'ENVOI?
COLLABOREZ AVEC VOTRE GESTIONNAIRE POUR LA RÉALISER!**



**TOUS LES COUPS D'ENVOI SERONT
RÉALISÉS À L'EXERCICE 2016-2017**

PROJETS PHARES

Chacun des quatre secteurs prioritaires sera doté d'un grand projet destiné à nous aider à réaliser notre vision. Ces grands projets sont fondés sur la rétroaction du personnel et seront chacun parrainés par un DG de la DGPSA. La portée et les plans de chaque projet phare seront définis par des équipes de projet, afin d'amorcer ces derniers. Les descriptions ci-dessous donnent l'orientation générale des projets.

OUVERTURE ET TRANSPARENCE

CRÉDIBILITÉ ET ÉTABLISSEMENT DE LIENS

Confirmer notre réputation à titre de source d'information fiable, pertinente et utile

- Faire le suivi et l'analyse du dialogue dans le domaine public
- Mettre en valeur l'expertise interne et les sciences
- Former des porte-parole ayant une présence dans les médias traditionnels et sociaux
- Avoir des ressources spécialisées permanentes
- Investir dans des relations proactives avec les Canadiens et les intervenants

VOIE À SUIVRE

- Élargir le Cadre réglementaire de transparence et d'ouverture et le Gouvernement ouvert
- Proposer un projet au printemps 2017

COLLABORATION

PARTENARIATS

Cultivating strong partnerships for a stronger overall system

- Focusing on what we do best, leveraging partnerships to fill gaps
- Ongoing resources to coordinate and enhance HPFB's collaboration with key partners
- Leverage ongoing work on strategic external engagement

WAY FORWARD:

- Establish task team Spring 2016
- Project proposal by Winter 2017
- Potential project through new HPFB Innovation Centre

NOTRE ORGANISATION ET NOTRE PERSONNEL

CULTURE DE LA DG

Habiliter le personnel à mener le changement

- Encourager l'innovation, l'échange d'information et les idées
- Investir dans le personnel et la souplesse organisationnelle
- Examiner continuellement les processus de la DGPSA afin d'en accroître l'efficacité pour le personnel (p. ex. rapports/approbations)

VOIE À SUIVRE

- Entreprendre immédiatement la mise en œuvre
- Faire fond sur le Plan stratégique de gestion des personnes
- Élaborer une approche d'ici la fin de l'automne 2016

INNOVATION

CENTRE D'INNOVATION DE LA DGPSA

Faire de la DGPSA un leader d'opinion en politiques sur la santé

- Devenir un incubateur d'idées novatrices
- Avoir des ressources spécialisées permanentes
- Gérer, faire le suivi et évaluer les projets

VOIE À SUIVRE

- Créer une équipe de travail au printemps 2016
- Faire fond sur les principes de la planification des investissements
- Proposer un projet en juin 2016
- Entreprendre la mise en œuvre à l'été/l'automne, avec lancement officiel à l'automne/l'hiver

VISION D'ENSEMBLE

En sus des coups d'envoi et des projets phares, tout le personnel de la DGPSA est appelé à collaborer à la réalisation de nos priorités stratégiques. À l'instar de nos efforts coopératifs pour définir notre vision, nous devons canaliser nos forces pour la concrétiser. Voici quelques exemples d'initiatives que nous entreprendrons pour respecter nos engagements énoncés dans le plan *Innover·Inspirer·Influencer*.

Afin de renforcer et d'améliorer L'OUVERTURE ET LA TRANSPARENCE, nous allons :

- favoriser la publication d'une plus grande quantité d'information sur la réglementation d'intérêt pour les Canadiens, en élaborant une politique sur les exigences de gestion des renseignements commerciaux confidentiels;
- créer un document public amélioré sur les réunions avec les intervenants, y compris les comptes rendus de décisions, le cas échéant;
- publier à l'interne les ordres du jour et résumés des discussions du CEDG et de ses sous-comités.

Afin d'améliorer notre COLLABORATION internationale et nationale, nous allons :

- accroître l'harmonisation internationale, en tablant sur la stratégie internationale et en examinant les possibilités d'une plus grande coopération et harmonisation réglementaires avec d'autres administrations (y compris avec la FDA des É. U., par le biais de l'élargissement du Portail commun de demandes électroniques);
- établir des partenariats pour lier le financement aux priorités de la DGPSA;
- renforcer notre approche en matière de mobilisation externe, y compris la mobilisation des patients;
- collaborer avec les secteurs de la prestation de soins de santé et de logiciels de santé numérique pour élaborer et valider les données ouvertes et les outils connexes.

Afin d'appuyer notre ORGANISATION ET NOTRE PERSONNEL, nous allons :

- créer une marque de commerce visible pour notre expertise scientifique afin de mettre en vedette nos spécialistes et de favoriser les liens entre eux, à l'interne et à l'externe;
- mettre à jour nos processus d'examen, afin d'assurer aux Canadiens un accès rapide et sûr aux nouveaux produits;
- accroître les communications internes régulières sur les projets et plans liés à la TI;
- harmoniser, dans la mesure du possible, les lecteurs et bases de données communs afin de simplifier la communication avec les intervenants et entre les directions;
- investir dans l'entretien et l'amélioration des infrastructures (c. à d. éléments liés à la DSPGA de la Stratégie de Santé Canada sur l'équipement de laboratoire, 2016-2019).

Afin de renforcer notre capacité en matière d'INNOVATION, nous allons :

- investir dans nos capacités de collecte, d'analyse et de communication des métadonnées pour appuyer la prise de décisions réglementaires et la promotion de la santé (y compris avec des outils à l'intention des unités de travail pour créer rapidement des prototypes d'outils logiciels, et des options d'analyse des habitudes nutritives);
- évaluer de façon proactive les nouvelles technologies en matière de santé et formuler des recommandations sur leur réglementation pour favoriser des résultats de santé positifs;
- entreprendre une transformation afin de moderniser les cadres de réception et d'examen des demandes, de surveillance et de suivi de l'innocuité, de l'efficacité et de la qualité des produits, ainsi que la publication accrue de renseignements sur les médicaments et produits de santé.

PARTICIPATION CONSTANTE

Le cadre *LANCER* exigera beaucoup de travail, dont certains éléments seront réalisés sur cinq ans, d'autres plus rapidement. Un point commun à tous ces efforts : votre participation active est nécessaire. Au fur et à mesure que des initiatives sont terminées, nous réévaluerons notre situation par rapport à nos priorités et définirons les prochaines étapes afin de continuer à atteindre nos objectifs, de façon constante et permanente. C'est ce qui nous mènera à l'évolution continue du travail qui est au cœur du plan *Innovet-Inspirer-Influencer*.

En termes concrets, cela veut dire que nous aurons un centre électronique de ressources dans lequel seront régulièrement publiés des rapports d'étape sur le cadre *LANCER* et les projets à venir, afin de permettre à tout le personnel de faire le suivi des efforts. En ayant en main cette information et grâce à leur participation à ces initiatives, les employés pourront contribuer de façon pertinente à la planification continue des prochaines étapes à la Direction générale. Ainsi, nous ferons plus que simplement accomplir les tâches précises jugées prioritaires en 2016, puisque nous continuerons à alimenter les projets et à faire appel à l'expertise interne pour les réaliser. Avec votre aide, le plan évoluera au fil des ans jusqu'en 2021; nous serons alors plus sensibles à notre environnement et à nos intervenants lors de l'exercice annuel d'établissement des priorités et des plans.



N'hésitez pas à consulter la page GCpédia sur le plan *Innovet-Inspirer-Influencer* pour connaître les nouveautés du cadre *LANCER* et savoir comment vous pouvez concrétiser vos idées.



Pour tout commentaire ou question, veuillez communiquer avec l'équipe chargée du plan stratégique de la DPPAI, à l'adresse ppiad-dppai@hc-sc.gc.ca.

