



Conseil d'examen
du prix des médicaments
brevetés

Patented
Medicine Prices
Review Board

Plan d'accessibilité du Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Décembre 2022

Canada 

ISSN 2817-0946

Numéro de catalogue : H79-16F-PDF

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés, 2022

Table des matières

Renseignements généraux.....	1
Coordonnées.....	1
Contexte.....	1
Emploi	3
Environnement bâti	4
Technologies de l'information et des communications.....	5
Communications, autres que les TIC.....	6
Acquisition de biens, de services et d'installations	6
Conception et prestation de programmes et de services.....	7
Transport.....	8
Culture	8
Consultations	8

Renseignements généraux

Coordonnées

La personne désignée pour recevoir des commentaires sur ce plan est la Directrice du Secrétariat du Conseil, Sherri Wilson. Les commentaires peuvent être soumis par les voies de communication suivantes :

Portail en ligne

<https://www.canada.ca/fr/examen-prix-medicaments-brevetes/organisation/accessibilite/formulaire-retroaction.html>

Adresse courriel

pmprb.accessibility-accessibilite.cepmb@pmprb-cepmb.gc.ca

Numéro de téléphone

Numéro sans frais : 1-877-861-2350

ATS : 613-288-9654

Adresse postale

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Centre Standard Life, C.P. L40

333 avenue Laurier Ouest, bureau 1400

Ottawa (Ontario) K1P 1C1

Vous trouverez des renseignements sur le processus de rétroaction en cliquant sur le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/examen-prix-medicaments-brevetes/organisation/accessibilite/processus-retroaction.html>

Contexte

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) est un organisme quasi judiciaire indépendant qui compte environ 80 équivalents temps plein (ETP), créé par le Parlement en 1987 en vertu de la Loi sur les brevets (la Loi). Le CEPMB exécute un double mandat de réglementation et de production de rapports. Dans le cadre de son mandat de réglementation, il s'assure que les médicaments brevetés ne sont pas vendus au Canada à des prix excessifs. Le Conseil fait également rapport sur les tendances observées au niveau des ventes de produits pharmaceutiques et de l'établissement des prix pour tous les médicaments, ainsi que les dépenses de recherche-développement (R D) des brevetés.

De plus, à la demande du ministre de la Santé en vertu de l'article 90 de la Loi sur les brevets, le CEPMB effectue des analyses critiques sur les tendances en matière de prix, d'utilisation et de coûts des médicaments sur ordonnance brevetés et non brevetés au moyen de l'initiative du Système national d'information sur l'utilisation des médicaments prescrits (SNIUMP). Son

mandat de rapport fournit aux payeurs de produits pharmaceutiques et aux décideurs les renseignements nécessaires pour prendre des décisions rationnelles et fondées sur des données probantes concernant le remboursement et l'établissement des prix.

L'[alinéa 7\(1\)a\) de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) exige que tous les ministères fédéraux visés par les annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dont le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) fait partie, mettent en place un plan en matière d'accessibilité. Le CEPMB a jusqu'au 31 décembre 2022 pour communiquer son plan à son personnel et la publier sur son site Web public.

Énoncé des valeurs (vision et principes)

Le CEPMB entend être un employeur de choix dans la fonction publique pour les personnes handicapées et un chef de file en matière d'accessibilité du milieu de travail et des services. Il doit pour ce faire respecter les exigences énoncées dans la [Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada](#) et, fort de ce travail, promouvoir une culture et des normes opérationnelles en faveur de l'accessibilité.

Le CEPMB s'efforce de se classer parmi les meilleurs petits ministères gouvernementaux sur le plan de l'accessibilité. Comme c'est le cas pour la plupart des ministères, il s'agit de le premier plan officiel en matière d'accessibilité du CEPMB. Le plan vise à intégrer les meilleures pratiques d'accessibilité et à créer un environnement de travail accueillant qui favorise la réussite des personnes handicapées, dirigé par des personnes qui incarnent et renforcent des attitudes et des pratiques favorables à l'accessibilité.

Principes directeurs

- Les employés handicapés participent à la conception et à la mise en œuvre du plan.
- Le plan donne la priorité aux mesures qui sont durables.
- Le plan est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et le CEPMB en rend compte ouvertement.

Définitions

Accessibilité : La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.

Mesure d'adaptation : Toute modification de l'environnement de travail (lieu de travail physique, matériel ou outils, heures de travail, congés, etc.) qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les mesures d'adaptation (ou « accommodements ») peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée.

Obstacle : Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations

fonctionnelles. Les obstacles peuvent être d'ordre physique, architectural ou technologique, ou relatifs aux comportements.

Handicap : Une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Emploi

Résultat souhaité

Un système de recrutement et d'embauche qui répond aux besoins d'accessibilité et d'adaptation à chaque étape du processus, et un milieu de travail où les employés sentent qu'ils font partie intégrante de l'équipe et se voient offrir les moyens et le soutien nécessaires pour cheminer dans leur carrière. Le personnel du CEPMB est représentatif de la disponibilité des personnes handicapées dans la population active, y compris au niveau des cadres et des gestionnaires.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Ajout d'instructions concernant le processus relatif aux mesures d'adaptation dans le modèle d'offre d'emploi.
- Diffusion des documents d'orientation de la Commission de la fonction publique (CFP) aux gestionnaires recruteurs.
- Établissement de liens et mise en commun des pratiques avec d'autres ministères concernant les ressources sur l'accessibilité.

Ce qu'il reste à faire

- Évaluer l'approche en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation dans le cadre du processus d'embauche et consigner les résultats.
- Exécuter les processus d'équité en matière d'emploi (EE) dans les pratiques d'embauche au niveau du gestionnaire recruteur et des RH; créer des processus et définir des rôles et responsabilités clairs.
- Mettre en place et mettre à la disposition de tous les ressources de la CFP pour mener un processus d'embauche accessible (les publier sur Atrium et les communiquer aux gestionnaires); les rendre accessibles au moyen d'un guide de type feuille de route.
- Fournir des renseignements sur la déclaration volontaire aux employés; les rendre accessibles au moyen d'un guide de type feuille de route.
- Appliquer le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aux employés du CEPMB, une fois qu'il sera lancé; donner une formation aux

gestionnaires sur la façon de l'utiliser et établir une norme prévoyant un examen tous les six mois par le gestionnaire et l'employé.

- Mettre en place un processus pour nous assurer que nous atteignons et maintenons le taux de disponibilité au sein de la population active visé pour les employés handicapés, y compris pour le recrutement; l'objectif (8,8 %) doit être atteint d'ici 2025 (8,3 % en 2022).
- Effectuer un exercice de recensement des talents visant les employés handicapés et établir des objectifs en ce qui concerne la promotion; utiliser le programme de commandites.
- Offrir de la formation aux gestionnaires sur les processus de dotation inclusive et de gestion du personnel.
- Examiner les politiques et les processus internes en matière de ressources humaines, en consultation avec les employés handicapés, afin de trouver des façons de les rendre plus accessibles et inclusifs; apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Examiner les processus relatifs aux mesures d'adaptation afin d'accroître la rapidité et la qualité des services, et adopter une approche axée sur l'employé :
 - créer un guide ou une norme sur les mesures d'adaptation à l'intention des gestionnaires et des employés qui porte sur l'emploi (processus de dotation et d'accueil et d'intégration), l'environnement bâti, les technologies et les rôles et responsabilités, et qui confirme que les documents à fournir sont appropriés selon la demande;
 - s'efforcer d'éliminer les obstacles administratifs du processus relatif aux mesures d'adaptation, y compris les documents à fournir à cette fin.

Environnement bâti

Résultat souhaité

Un environnement de travail physique accessible au CEPMB, en particulier les bureaux, où les employés ne sont pas gênés par des obstacles et disposent des renseignements dont ils ont besoin pour obtenir des mesures d'adaptation.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Installation de boutons d'accessibilité sur toutes les portes périphériques du CEPMB et dans les salles d'audience.
- Présence d'ascenseurs et de rampes d'accès dans tout le bâtiment pour faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite.

- Réaménagement des bureaux en 2020 et des salles d'audience en 2021 suivant les normes d'accessibilité de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).
- Création et maintien de conditions ergonomiques de base, y compris des bureaux à hauteur ajustable et des chaises à réglages multiples pour tous les employés.

Ce qu'il reste à faire

- Consulter les employés handicapés concernant les modifications importantes à l'environnement bâti et la présence au bureau.
- Réfléchir à l'accessibilité des activités et des réunions en personne (emplacement, éclairage, bruit, qualité de l'air, disposition des sièges, tableaux interactifs Surface Hub, etc.); diffuser les ressources sur les pratiques exemplaires.
- Examiner le plan d'évacuation d'urgence.

Technologies de l'information et des communications

Résultat souhaité

Les technologies de l'information et des communications (TIC) contribuent aux objectifs en matière d'accessibilité et permettent aux employés handicapés de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Installation d'équipement permettant un travail mobile et des aménagements adaptables.
- Ressources et connaissances en place pour répondre aux demandes d'adaptation présentées.

Ce qu'il reste à faire

- Examiner les systèmes, les logiciels, les sites Web et l'équipement pour s'assurer qu'ils sont accessibles, et élaborer un plan pour combler les lacunes au besoin.
- Fournir des renseignements sur la manière de rendre les documents accessibles; attribuer les rôles et les responsabilités.
- Examiner l'accessibilité du Système de gestion des documents et de l'information (SGDI), notamment sous l'angle d'une déficience cognitive.
- Offrir une formation et des conseils pour améliorer l'accessibilité des systèmes de gestion de l'information.
- Respecter les exigences en matière d'accessibilité des TIC prévues par la nouvelle politique gouvernementale sur les services et le numérique.

Communications, autres que les TIC

Résultat souhaité

Les communications internes et externes sont exemptes d'obstacles et favorisent la sensibilisation à l'accessibilité en milieu de travail. L'environnement est exempt de stigmatisation et accueille favorablement les conversations sur l'accessibilité. Les employés handicapés sont consultés sur tous les changements apportés au sein de l'organisation.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Aucune mesure pertinente n'a été prise à ce jour.

Ce qu'il reste à faire

- Faire connaître les pratiques d'accessibilité.
- S'efforcer de réduire la stigmatisation associée à la déclaration volontaire.
- Encourager des discussions et des contrôles fréquents entre les gestionnaires et les employés au sujet des solutions d'accessibilité.
- Consulter les employés handicapés lors de la prise d'initiatives importantes.
- Faire connaître les réseaux de personnes handicapées du gouvernement.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Résultat souhaité

Les biens, les services et les installations achetés par le CEPMB sont accessibles et peuvent être utilisés par tous.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Mettre en œuvre une liste de vérification de l'approvisionnement pour les biens et services accessibles.

Ce qu'il reste à faire

- S'assurer que les normes et les exigences de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et de Services partagés Canada (SPC) sont respectées.

Conception et prestation de programmes et de services

Résultat souhaité

Le CEPMB est en mesure de concevoir et d'offrir des programmes et des services qui sont facilement accessibles aux personnes handicapées, et les intervenants sont satisfaits de l'accessibilité de nos programmes et de nos services.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Tous les rapports publiés sont dans un format accessible.
- Les parties du site Web du CEPMB qui ont été transférées à Canada.ca sont accessibles.

Ce qu'il reste à faire

- Achever la transition vers le site Canada.ca, car l'ancien site public n'est pas entièrement accessible.
- Évaluer l'accessibilité des demandes des médias; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité du portail, des formulaires et des documents utilisés par les brevetés; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité du processus de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) (p. ex. le format du produit pour le client); consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité des webinaires et des présentations à des publics externes (p. ex. logiciel, présentations des webinaires fournies aux participants, coûts et exigences de configuration); consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité des processus d'audience; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.

Transport

Comme le CEPMB ne possède ni ne gère de véhicules de transport, ce domaine ne s'applique pas. Les services de transport obtenus pour les déplacements des employés sont conformes à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Culture

Résultat souhaité

Le CEPMB promeut une culture d'inclusion des personnes handicapées, où les activités et l'environnement social sont propices à la réussite. L'approche de gestion du CEPMB traduit un réflexe d'accessibilité par défaut.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- La direction est favorable et réceptive aux changements visant l'accessibilité; engagement public envers le bien-être en tant qu'organisation.
- Possibilité de formation sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel (INC115).
- Élaboration d'un objectif de l'entente de gestion du rendement (EGR) pour les gestionnaires et les cadres concernant la gestion des personnes, y compris l'accessibilité.

Ce qu'il reste à faire

- Incarner et renforcer des attitudes et des pratiques favorables à l'accessibilité au sein de la direction.
- Nommer une personne vivant avec un handicap au poste de coordonnateur de l'accessibilité du CEPMB.
- Mettre en œuvre l'objectif de l'EGR pour les gestionnaires et les cadres concernant la gestion des personnes, y compris l'accessibilité.
- Ajouter l'accessibilité au mandat de l'équipe de l'amélioration du milieu de travail (EAMT) afin d'intégrer des initiatives axées sur l'inclusion et un changement de culture; faire participer les employés handicapés.
- Appliquer certaines pratiques de gestion exemplaires liées à l'accessibilité dans le travail quotidien.

Consultations

Résultats du sondage

En octobre et en novembre 2022, un sondage a été mené auprès des employés du CEPMB en vue d'obtenir leurs commentaires sur l'accessibilité en milieu de travail. Au total, 39 personnes ont répondu au sondage (environ 50 % du personnel), dont 11 gestionnaires. L'un des

répondants avait déclaré volontairement être une personne handicapée au CEPMB lors du processus d'embauche. Au total, cinq personnes ont dit s'identifier comme personne handicapée et trois autres ont indiqué ne pas en être certaines.

- Seulement 38 % des répondants connaissaient le processus de déclaration volontaire au CEPMB. Ce pourcentage diminue à 25 % pour les employés qui s'identifient comme personne handicapée ou qui n'en sont pas certains.
- Aucun des employés qui ont dit s'identifier comme personne handicapée ou ne pas en être certains n'a répondu qu'il avait accès à un réseau d'employés handicapés au sein de la fonction publique.
- La plupart des employés ont dit qu'ils seraient à l'aise de parler à leur gestionnaire de leurs besoins en matière d'accessibilité. Quatre seulement ont affirmé le contraire ou ont dit en être incertains.
- La majorité des employés ont indiqué ne pas prendre en considération les besoins de leurs collègues en matière d'accessibilité, ou ne pas savoir comment le faire, lorsqu'ils organisent des réunions, communiquent des documents ou planifient des activités sociales, par exemple.
- Seulement 36 % des gestionnaires qui ont répondu au sondage ont dit connaître le processus à suivre pour demander des mesures d'adaptation pour un employé et les renseignements à demander à l'employé à l'appui de la demande.
- Environ le quart des répondants ont indiqué avoir rencontré des obstacles dans les bureaux du CEPMB ou ne pas en être certains. Pour les employés qui s'identifiaient comme personne handicapée ou qui n'étaient pas certains de faire partie de ce groupe, ce chiffre s'élevait à 50 %.
- En ce qui concerne l'accessibilité du matériel informatique et des logiciels utilisés au CEPMB, 97 % des employés ont indiqué être satisfaits.
- Au total, 39 % des répondants ont dit qu'ils ne sauraient pas avec qui communiquer au CEPMB pour obtenir des mesures d'adaptation.
- Un peu plus de la moitié des répondants ont dit qu'on ne leur avait pas demandé s'ils avaient besoin de mesures d'adaptation au cours du processus d'accueil et d'intégration qui a suivi leur embauche, et un autre 38 % ont dit qu'ils ne savaient pas si on le leur avait demandé ou non.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient des commentaires à formuler, les répondants ont mentionné les besoins suivants :

- une plus grande souplesse en ce qui concerne les mesures d'adaptation ou les questions d'accessibilité;

- un « guichet unique » ou une personne-ressource pour les mesures d'adaptation et les questions d'accessibilité;
- l'importance d'assurer l'accessibilité par défaut pour la communication des documents, entre autres;
- un plan et des documents d'orientation en matière d'accessibilité centralisés et communiqués de manière efficace;
- la promotion des questions de handicap et d'accessibilité au sein de l'organisation et de la culture organisationnelle;
- l'invitation de conférenciers pour parler de l'accessibilité et de la santé mentale, en particulier au sein de la fonction publique;
- un meilleur processus d'accueil et d'intégration.

Autres commentaires

En plus de sonder le personnel, le groupe de travail sur le plan d'accessibilité a formulé les observations qui suivent.

- Les renseignements à fournir pour démontrer qu'il y a un handicap représentent une difficulté au sein du gouvernement du Canada. Si vous devez obtenir des documents auprès du système de santé, alors que celui-ci est débordé, vous n'y arriverez peut-être pas. Il se peut que vous ne puissiez pas obtenir un diagnostic pour justifier la prise de mesures d'adaptation.
- Il incombe en tout temps à l'employé de se protéger. Le gestionnaire devrait être responsable, au tout début du processus de dotation et par la suite, de s'assurer que les besoins sont satisfaits, afin que la discussion sur les mesures d'adaptation puisse avoir lieu naturellement.
- Le coût du matériel et des mesures d'adaptation, bien que potentiellement élevé au départ, est faible lorsqu'il est amorti sur l'ensemble de la carrière, et le matériel adapté devrait suivre l'employé comme un passeport.
- Il serait utile d'avoir un guide ou une norme sur la façon d'obtenir des mesures d'adaptation.
- Les handicaps ne sont pas des états stables. Ils évoluent au fil du temps. Les mesures d'adaptation ne sont donc pas immuables.
- Il faut demander à l'employé quelle est la solution plutôt que de faire des suppositions.
- Les gestionnaires doivent connaître les ressources et les mesures à leur disposition (p. ex. soutien matériel et logiciel de Services partagés Canada [SPC]).

- Les handicaps invisibles ne sont pas traités de la même manière que les handicaps visibles, alors qu'ils doivent l'être. Par exemple, un employé atteint d'un trouble du spectre autistique ou d'un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) pourrait avoir de la difficulté à remplir les formalités bureaucratiques habituelles pour obtenir les mesures d'adaptation nécessaires.
- Les gestionnaires doivent demander aux employés le type de gestion qu'ils souhaitent (p. ex. le style de communication qui leur convient le mieux) et s'efforcer d'éliminer les obstacles plutôt que d'imposer des solutions.
- Les services internes (comme les RH et la TI) ne se renseignent pas toujours sur les besoins d'adaptation ou n'en tiennent pas toujours compte lors de la réservation de services. De même, dans le cadre du processus d'embauche, les demandes de mesures d'adaptation doivent souvent être répétées; certains candidats préféreraient discuter de la question avec le gestionnaire recruteur plutôt qu'avec l'adjoint aux RH.
- Les voies d'accès aux mesures d'adaptation au gouvernement impliquent souvent de longues périodes d'attente.
- Les processus d'audience devraient être plus accessibles.