



# Diversité ethnoculturelle et don de sang : un enjeu complexe pour les structures d'approvisionnement en produits sanguins

Journée mondiale des donneurs de sang  
14 juin 2013  
Paris, UNESCO

Johanne Charbonneau

# Plan de la présentation

- Introduction
- Pourquoi cet intérêt croissant ?
  - Assurer le renouvellement de la population des donneurs de sang, en particulier dans les grandes villes
  - Répondre à des besoins médicaux spécifiques
- Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques
- Le cas d'une société pluraliste : le Québec
  - Le recrutement de nouveaux donneurs de sang auprès des communautés noires
  - Bilan de l'expérience des collectes de sang organisées en collaboration avec divers groupes ethnoculturels
- La nécessité d'une démarche globale, systématique et ciblée
- Conclusions

# Introduction

- **Il y a cinq ans** : une question non prioritaire et peu de recherche
- Les premiers constats issus de la recherche américaine : ***les minorités ethniques donnent proportionnellement moins de sang***
  - Taux d'exclusion plus élevés
  - Manque d'information sur le système, les règles, les procédures
  - Difficulté de maîtriser le vocabulaire spécialisé
  - Transmission de la mémoire de relations conflictuelles entre les communautés noires et les institutions de santé (corps médical, chercheurs dans le domaine biomédical, hôpitaux)
    - Impression que le sang sera jeté
  - Absence de sollicitation directe (propre au système volontaire)
  - Expériences insatisfaisantes (relations avec les employés)
  - Modes insatisfaisants de reconnaissance lié au système volontaire
  - Problèmes d'intégration économique et sociale
  - Référents culturels peu propices au don entre étrangers
  - Tabous culturels ou religieux en lien avec le sens symbolique du sang

# Introduction

- Un lent développement de l'intérêt pour ces questions dans les structures d'approvisionnement en sang
  - Aux États-Unis :
    - Progression modeste et fragmentée de stratégies ciblées vers les minorités noires et latino-américaines
  - En Europe :
    - Situation très contrastée selon les pays
- Aujourd'hui :
  - Une priorité qui s'impose de plus en plus
  - Des stratégies qui restent à définir

# Pourquoi cet intérêt croissant pour la question de la diversité ethnique en lien avec le don de sang ?

- Demande de produits sanguins en croissance
  - Avancées scientifiques dans le domaine médical
  - Vieillesse de la population
- Faible pourcentage de la population qui donne du sang
  - Besoin constant de renouvellement
    - Moyenne d'âge des donneurs réguliers en croissance
  - Importance de cibler les groupes qui participent peu au don de sang
  - Besoin d'augmenter le nombre de dons en milieu urbain
    - Taux proportionnellement plus faibles
    - Meilleure efficacité des installations disponibles

## Pourquoi cet intérêt croissant pour la question de la diversité ethnique en lien avec le don de sang ?

- Une proportion croissante de la population des pays occidentaux est née à l'étranger

<b>Australie</b>	<b>26,8 %</b>	<b>France</b>	<b>8,6 %</b>
Canada	20,6 %	Russie	8,2 %
Allemagne	13 %	Italie	8 %
USA	12,9 %	Japon	1%
Royaume-Uni	11,5 %		Pays du G8 + Australie 2010

- Ces populations vivent majoritairement dans les grands centres urbains (Montréal = 22,6%)
- Les minorités ethniques et la population issue de l'immigration font partie des groupes qui participent moins au don de sang
- Les immigrants récents regroupent souvent des personnes plus jeunes, une autre cible intéressante pour augmenter le nombre de donateurs de sang
- *Cibler ces groupes répond donc à l'objectif de renouvellement et de diversification de la population des donateurs de sang*

## Pourquoi cet intérêt croissant pour la question de la diversité ethnique en lien avec le don de sang ?

- Dans le cas de certaines maladies, l'utilisation de sang phénotypé qui provient de la même population que le receveur réduit les risques liés à l'allo-immunisation
  - Il existe une grande probabilité de phénotypes semblables dans une même population donnée
- Parmi ces maladies, on pense, entre autres à la drépanocytose (*sickle cell disease* – anémie falciforme)
  - C'est une maladie génétique, héritée des deux parents porteurs du gène mutant, qui crée une malformation des globules rouges et cause plusieurs complications
  - Certains patients auront besoin de transfusions sanguines toutes les huit semaines, mais parfois aussi souvent que toutes les deux semaines
  - Elle est particulièrement fréquente dans les populations d'origine africaine subsaharienne, des Antilles, d'Inde, du Moyen-Orient et du bassin méditerranéen
- *Cibler certains groupes ethniques ou des immigrants issus de ces régions du monde répond donc à l'objectif d'assurer un meilleur accès à des phénotypes rares*

## Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- *L'inscription, dans les priorités des structures d'approvisionnement, du recrutement de donneurs de sang ciblés en fonction de critères tels que :*
  - Le fait d'être « né à l'étranger » (statut d'immigrant)
  - L'appartenance à une « minorité ethnique »

***doit impérativement tenir compte de la manière dont chaque société prend en charge la question de la diversité ethnique et culturelle***



## Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- Les modèles de référence pour la prise de charge de la diversité ethnique et culturelle s'inscrivent dans des **paradigmes** spécifiques (Bouchard, 2013\*)
  - Grands schémas qui situent l'horizon constitutif de ces modèles
    - Ils structurent le débat public, en fixent les paramètres et les principes;
    - Inspirent les politiques et les programmes de l'État;
    - Nourrissent les perceptions des citoyens entre eux.
  - Choix collectifs souvent codifiés dans des documents officiels
- Cinq grands paradigmes (Bouchard, 2013)
  - Diversité (ex. : Canada anglais, USA, Suède, Australie, Inde...)
  - Homogénéité (ex. : France, Italie, Japon, Russie)
  - Bi/multipolarité (ex. : Belgique, Suisse, Malaisie)
  - Dualité (nombreux pays, Québec)
  - Mixité (Amérique latine, dont Mexique et Brésil)

\* Bouchard, G. (2013) *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*. Québec, Boréal.

## Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- **Diversité.** Nation = ensemble d'individus et de **groupes**, placés sur un pied d'égalité et protégés par les mêmes droits
  - États-Unis : *White, Asian, Hispanic, Black non-Hispanic* et *White non-Hispanic*
- **Homogénéité.** Ce paradigme affirme fondamentalement une indifférenciation ethnique dans la vie publique et également parfois dans la vie privée
- **Bi/multipolarité.** Sociétés constituées de quelques groupements/sous-ensembles nationaux, reconnus officiellement et assortis d'une certaine permanence
- **Dualité.** Diversité basée et gérée sur la base d'un rapport entre les **minorités** issues d'une **immigration récente** et d'une majorité culturelle généralement qualifiée de fondatrice
  - La dualité institue un rapport dynamique permettant de tenir compte de l'apport des minorités
- **Mixité.** Paradigme fondé sur l'idée que, grâce à un métissage intensif, la **diversité ethnoculturelle** de la nation va progressivement se résorber pour donner naissance à une nouvelle culture

# Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- **1<sup>er</sup> niveau** = Paradigmes
- **2<sup>e</sup> niveau** = Modèles de référence de prise en charge de la diversité
  - Multiculturalisme, interculturalisme, melting-pot, assimilationnisme, républicanisme...
- *Un paradigme peut accueillir plusieurs modèles*
- *Une société peut changer de paradigme au cours de son histoire*
- **3<sup>e</sup> niveau** = Structure ethnoculturelle concrète des populations, révélée par les données empiriques (statistiques du recensement, relevés monographiques) sur :
  - Principaux pays d'origine + importance des vagues migratoires
  - Statuts d'immigration
  - Langue maternelle et maîtrise des langues officielles
  - Réussite scolaire, intégration économique
  - Pratique religieuse
  - Concentrations résidentielles
  - Vie associative, dynamiques sociales internes
  - Appartenances et identité

# Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- Les grands paradigmes et les modèles de référence
  - Ils définissent la manière dont une société reconnaît, ou non, en son sein, l'existence de groupes qui peuvent être différents (entre eux et en rapport à un groupe majoritaire), sur le plan :
    - De leur histoire
    - De leurs valeurs
    - De la perception de leur propre intégration dans cette société
  - Ces différences peuvent influencer leur rapport au don de sang
    - Histoire = confiance dans le système sanitaire et familiarité avec le système de collectes
    - Valeurs = références culturelles ou religieuses sur le sang et les solidarités sociales (don)
    - Perception de leur intégration
      - Don de sang = geste de participation citoyenne
      - Structures d'approvisionnement en produits sanguins = une institution représentative de la population majoritaire

## Une problématique inscrite dans des réalités sociales spécifiques

- Les paradigmes et les modèles de référence influencent directement :
  - La possibilité (ou non) d'accéder à des données empiriques (en particulier statistiques) qui permettront :
    - D'identifier les groupes prioritaires pour le recrutement de nouveaux donneurs
    - De mieux connaître la réalité sociale des groupes et d'identifier les facteurs qui influencent la pratique du don de sang
  - La capacité (ou non) d'intégrer des stratégies différentes de celles utilisées pour la population majoritaire pour le recrutement et la rétention des donneurs de sang :
    - Principes sous-jacents au modèle de don altruiste, volontaire et citoyen
    - Les représentations culturelles et religieuses du sang

## L'exemple du Québec

- Paradigme : **Dualité**
  - « Diversité basée et gérée sur la base d'un rapport entre les **minorités** issues d'une **immigration récente** et d'une **majorité** culturelle généralement qualifiée de **fondatrice** » (Bouchard, 2013)
  - **Majorité fondatrice** (au Québec : blanche, francophone)
    - « résultant de l'histoire d'une collectivité qui a :
      - occupé un espace et constitué un territoire dans lequel il se reconnaît;
      - a élaboré une identité et un imaginaire exprimés dans une langue, des traditions, des institutions;
      - a développé une solidarité et des appartenances;
      - nourrit un sentiment de continuité mis en forme dans une mémoire ». (Bouchard)
  - **Minorité** : « foyer culturel ou vie communautaire spécifique qui se déploie en coexistence avec la culture majoritaire et dont les frontières demeurent floues » (Bouchard)
  - La dualité institue un rapport dynamique permettant de tenir compte de l'apport des minorités
  - Les minorités établies depuis longtemps peuvent détenir le statut de culture fondatrice (Québec = populations autochtones et anglophones)

## L'exemple du Québec

- Québec : nécessité d' « aménager une forme de pluralisme qui s'accorde avec le fait que la majorité francophone est elle-même une minorité culturelle incertaine, fragile même, qui a besoin de protection pour assurer sa survie et son développement dans l'environnement nord-américain et dans un contexte de mondialisation ». (Bouchard, 2013)
- Modèle de référence pour l'intégration et la gestion de la diversité ethnoculturelle au Québec (2<sup>e</sup> niveau) : **interculturalisme**
  - Pluralisme intégrateur qui prend en compte le contexte et l'avenir de la culture majoritaire
  - Principes de réciprocité et de reconnaissance
    - Ne pas conduire à la fragmentation
    - Ne pas remettre en question les valeurs fondamentales de la société d'accueil
    - Par le dialogue et l'établissement d'ajustements concertés : recherche de conciliation qui vise à articuler, sous l'arbitrage du droit, la tension entre la continuité de la culture fondatrice et la diversité apportée par l'immigration

## L'exemple du Québec

- **3<sup>e</sup> niveau** = Structure ethnoculturelle concrète des populations, révélée par les données empiriques (statistiques du recensement, relevés monographiques) sur :
  - Principaux pays d'origine, importance des vagues migratoires, statuts d'immigration
  - Langue maternelle et maîtrise des langues officielles
  - Réussite scolaire, intégration économique
  - Pratique religieuse
  - Concentrations résidentielles
  - Vie associative, dynamiques sociales internes, appartenances et identité
- Ces informations, disponibles au Québec, sont nécessaires pour établir les priorités et les stratégies pour le recrutement et la rétention de nouveaux donneurs de sang issus des minorités ethniques.
- S'y ajoutent :
  - Résultats d'une enquête sur le don de sang et les minorités ethniques (2009-2012)
  - Résultats de consultations auprès du personnel d'Héma-Québec
  - Données statistiques sur les donneurs de sang qui permettent des analyses en fonction de leur auto-déclaration d'une identité minoritaire



# La situation du don de sang au Québec



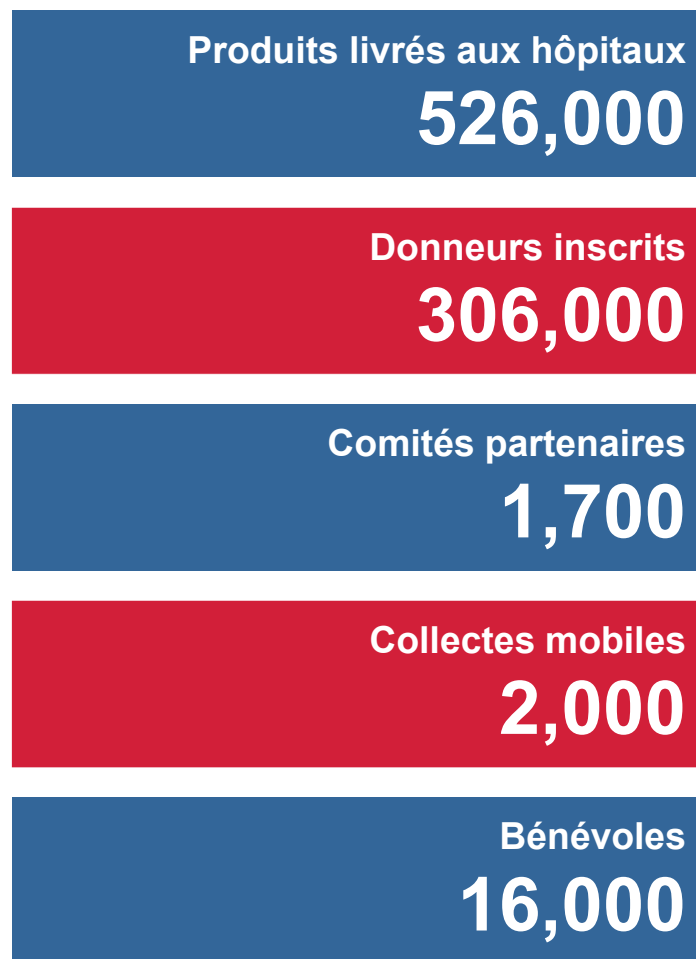
8 collectes/jour

1,000 dons/jour

83% Collectes mobiles  
13% Sites fixes Globule (3)  
4% Unités mobiles

**Québec**  
7,700,000 habitants  
1,541,000 km<sup>2</sup>

## Produits sanguins (1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012)



\*Héma-Québec, Rapport annuel 2011-2012

## Les initiatives d'Héma-Québec auprès des communautés noires

- Nécessité de répondre au besoin des personnes atteintes d'anémie falciforme
- Communautés noires participent proportionnellement moins au don de sang :
  - Communauté haïtienne (la plus nombreuse au Québec) interdite de donner à la suite du scandale du sang contaminé
- Nombreuses activités de « sensibilisation » depuis le début de 2011 (53) :
  - Kiosques d'information, participation et commandites d'événements culturels ou communautaires, présentations ciblées dans différents milieux, groupes de discussion, forums d'échanges avec des leaders, entrevues à la radio, marketing ciblé, organisation de visites des laboratoires, nouvelles collectes
- Résultats
  - Nb de donneurs inscrits avant décembre 2009 : 170; en août 2012 : 1582
  - 832 nouveaux donneurs de sang phénotypé Fy (a-b-) jusqu'en juillet 2012; 22 donneurs de sang rare (U-:1 noir/100)

\*Données fournies par la Direction du recrutement des donneurs de sang et marketing

## L'expérience des collectes partenariales

- Au Québec : 80 % du sang prélevé vient des collectes mobiles organisées en collaboration avec des partenaires locaux (Canada : surtout des sites fixes)
- Collectes *initiées* par des associations ethniques/religieuses (35 en 2012-2013)
  - Surtout : Identité nationale (Liban, Iran, Haïti) et/ou appartenance religieuse : musulmane, juive, tamoule, hindoue, adventiste – une seule association multiethnique
  - Motivations :
    - Commémoration d'un événement politique ou religieux dans la communauté
    - Combattre la discrimination à l'égard de leur groupe, en montrant que leurs membres sont volontaires pour participer à une activité socialement utile et valorisée
  - Facteurs de réussite :
    - Communauté de référence clairement définie/volume important de membres
    - Leader influent, association stable
    - Référents culturels et religieux favorables au don de sang
    - Autres motifs que le don altruiste : références politiques, religieuses, culturelles, sociales qui auront une résonance collective immédiate au sein du groupe
- **Don de sang = activité de participation sociale à connotation collective. Geste d'ouverture vers la majorité, qui prend appui sur des motivations internes au groupe**

## Le bilan des consultations auprès des employés d'Héma-Québec

- 2009 : Enquête de l'équipe de l'INRS
  - 6 employés très impliqués dans ce dossier
  - Entrevues individuelles pour décrire leur expérience
- 2012-2013 : Activités organisées par Héma-Québec et l'INRS
  - Novembre 2012 : Atelier-rencontre
    - 15 personnes de services différents
    - Échanges sur leur expérience et opinion sur la démarche globale
  - Mai 2013 : 3 focus-groups (1 à Québec, 2 à Montréal)
    - Entre 6 et 12 personnes par groupe
    - Collecte d'information sur les cas problèmes
    - Échange sur leurs attentes

# Le bilan des consultations auprès des employés

<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission et priorités</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Priorités médicales pour phénotypes rares : bien comprises</li><li>• Objectifs de diversification de la base des donneurs : peu cités</li><li>• Pressions ressenties à augmenter le nb de collectes ethniques</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Connaissances des minorités ethnoculturelles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niveau de connaissances faible<ul style="list-style-type: none"><li>• Vocabulaire (minorités visibles, immigrants, groupes ethniques, communautés culturelles..)</li><li>• Réalités ethnoculturelles</li><li>• Rapport des minorités au don de sang</li></ul></li></ul> <p>= source importante d'inconfort</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Défis pour les collectes de sang</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exclusions (nombre, explications, tensions)</li><li>• Questionnaire pré-don (spécialisation du langage, intimité des questions)</li><li>• Calendrier et horaires (demandes exprimées par le partenaire)</li><li>• Absence de consignes claires de la Direction sur le niveau d'ajustements acceptables<ul style="list-style-type: none"><li>• Rumeurs et initiatives qui vont au-delà des attentes</li></ul></li><li>• Ressources humaines<ul style="list-style-type: none"><li>• Représentativité ethnique + langues</li><li>• Taux plus élevé d'absentéisme</li></ul></li><li>• Faibles résultats</li></ul>

# La nécessité d'une démarche globale, systématique et ciblée

## Les attentes des employés

- Des « balises claires », un message clair
  - Sur la mission : sur les raisons de prioriser ces groupes
  - Sur les changements que ça implique, ou non, pour le recrutement
  - Sur les ajustements « acceptables » : ne pas laisser le personnel prendre ses propres initiatives
- Besoin de connaître la réalité des minorités pour mieux :
  - Les recruter
  - Les accueillir
  - Répondre à leurs questions
  - Pour augmenter leur niveau de confiance
- Besoin de revoir les procédures de transfert de l'information pour mieux préparer le personnel qui travaille sur ces collectes

## La nécessité d'une démarche globale : autres constats

- On répond encore surtout aux initiatives des groupes
  - Sans tenir compte du volume potentiel de donateurs, de la représentativité et réputation de l'association et de son leader
- L'approche développée pour les communautés noires présente des caractéristiques non « reproductibles » pour les autres groupes
- Le bilan des résultats sert encore peu pour revoir l'approche en cours
  - Une certaine acceptation que les quotas ne soient pas atteints
  - Pas de questionnement, entre autres sur les raisons pour lesquelles les membres de ce groupe ne se sont pas présentés (médicales ? culturelles ? incompréhension du système ?)
  - Le niveau d'efforts demandé par le personnel est peu mis en lien avec le potentiel réel de recrutement
  - On compare encore peu les résultats de différentes approches (collectes partenariales vs collectes universitaires/grandes entreprises/Globule/centres commerciaux)
- L'approche actuelle génère une prise d'initiatives à tous les niveaux hiérarchiques
  - Sans que les objectifs soient partagés
  - Sans que les décisions s'appuient sur une réelle expertise
  - Avec beaucoup de conséquences sur la réalité des collectes



# Éléments d'une démarche globale

Objectifs	Services ciblés	Thèmes de formation
1. Favoriser le partage d'un même vocabulaire et augmenter le niveau de confiance/le sentiment de maîtrise	Tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocabulaire de l'ethnicité</li> <li>• Politiques d'immigration au Canada et au Québec</li> <li>• Médiation interculturelle dans le milieu de la santé</li> </ul>
2. Utiliser l'expertise médicale pour établir les priorités	Direction Planification Autres : diffusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besoins de sang phénotypé</li> <li>• Géographie des exclusions temporaires et permanentes</li> </ul>
3. Utiliser l'expertise sur le dossier ethnique pour choisir les groupes à cibler	Direction Planification Autres : diffusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamiques de l'immigration</li> <li>• Profils sociodémographiques</li> <li>• Vie sociale des communautés</li> <li>• Enjeux socioculturels</li> </ul>
4. Utiliser l'expertise sur le dossier ethnique pour <b>établir les balises générales</b>	Direction Autres : diffusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels messages pour le recrutement ?</li> <li>• Quels compromis avec les associations ?</li> <li>• Quels ajustements pour le service à la clientèle ?</li> </ul>

# Éléments d'une démarche globale

Objectifs	Services ciblés	Thèmes de formation
5. Utiliser l'expertise sur chaque communauté pour définir une <b>approche spécifique, exhaustive et rigoureuse</b>	Planification Autres : diffusion	<ul style="list-style-type: none"><li>• Information des étapes précédentes +</li><li>• Motivations et comportements des donateurs de sang issus des communautés ethniques au Québec</li><li>• Géographie des communautés ethniques au Québec</li><li>• Bilans et stratégies utilisées dans les autres pays</li></ul>
6. Utiliser l'expertise sur chaque communauté pour comprendre les références de ceux qui se présentent sur les collectes	Service à la clientèle Bénévoles d'Héma-Québec Informations aux donateurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Information des étapes précédentes +</li><li>• Systèmes d'approvisionnement et motivations au don de sang dans les pays d'origine</li></ul>

# La nécessité d'établir des balises générales

- Objectif :
  - *Définir le niveau de confort de l'Organisation à tenir compte de critères non standards concernant les principes du don et les conceptions culturelles et religieuses du sang*
    - *dans l'élaboration des stratégies de recrutement,*
    - *dans les discussions avec les partenaires potentiels,*
    - *pour la définition des consignes aux employés sur les ajustements nécessaires.*
  - Sur les principes fondamentaux du don de sang
    - Geste individuel libre ou obligation et devoir ?
    - Geste citoyen ou motivations politiques et religieuses ?
    - Don à l'étranger ou don ciblé pour la famille ou la communauté ?
    - Don gratuit ou récompense ?
  - Sur les conceptions symboliques du sang :
    - Substance biologique neutre ou substance symbolique culturelle et religieuse?

# Trois approches

Approche	Cible	Caractéristiques
<p><b>Approche individualiste standard :</b> Diversité ethnique en milieu urbain</p>	<p>Immigrants arrivés jeunes + 2<sup>e</sup> génération + étudiants étrangers (système semblable dans pays d'origine) + adultes en emploi dans les grandes entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mêmes balises que pour la majorité :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Don individuel, altruiste, anonyme</li> <li>• Pas de compromis sur les enjeux religieux et culturels</li> </ul> </li> <li>• Milieux ciblés: milieux d'éducation supérieure et grandes entreprises internationales</li> </ul>
<p><b>Approche intermédiaire:</b> Concentration ethnique dans les quartiers</p>	<p>Quartiers multiethniques avec un volume d'immigrants en croissance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cible collective, stratégies individuelles</li> <li>• Balises :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Don individuel, altruiste, anonyme</li> <li>• Pas de compromis sur les enjeux religieux et culturels</li> </ul> </li> <li>• Milieux ciblés : lieux collectifs neutres dans les quartiers multiethniques (écoles, centres commerciaux)</li> </ul>
<p><b>Approche collective (partenariale):</b> Priorités médicales parmi les groupes plus réticents au don de sang</p>	<p>Partenariats associatifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cible et stratégies collectives</li> <li>• Balises : Compromis à définir</li> <li>• Stratégies « monoethniques » qui exigent une analyse précise des dynamiques associatives</li> </ul>

# Conclusions

- Quelles leçons tirer de cette expérience ?
  - L'objectif de tenir compte de la diversité ethnoculturelle des grandes villes occidentales, en vue de recruter de nouveaux donneurs de sang, dépend :
    1. De la spécificité du paradigme et des modèles de référence qui servent à la prise en charge de la diversité ethnique et culturelle dans chaque pays
    2. De la disponibilité de données empiriques sur les minorités présentes dans ces pays
    3. D'une volonté clairement exprimée par la Direction des structures d'approvisionnement en produits sanguins
  - Entre les grands principes exprimés par cette Direction et la réalité pratique des employés associés à ce dossier, se posent des questions éthiques fondamentales,
    - *À la frontière de la rencontre entre les cultures et entre les réalités sociales complexes issues des mouvements migratoires internationaux.*
  - Il existe encore peu d'expertise à partager dans ce domaine.

# Remerciements

- Héma-Québec et tout le personnel qui s'est engagé dans cette aventure, tout particulièrement :
  - Sylvie **Daigneault**, Chef, Marketing et affaires internationales, *sans qui nous n'aurions pas pu développer cette démarche de formation auprès d'Héma-Québec*
  - Daniel **Vinet**, Directeur, Direction du recrutement des donneurs de sang et marketing
- Équipe de recherche (INRS) :
  - Nathalie **Tran**, Coordinatrice de la Chaire sur les Aspects sociaux du don de sang, et coordinatrice du projet sur le don de sang dans les communautés ethnoculturelles à Montréal
  - Karine **Hébert**, Agnès **Noubicier**, Gianhi **Tran**, Valeria **Valderrama-Benitez**, assistantes de recherche
  - Nathalie **Vachon**, analyste statistique
  - Yves **Grégoire**, analyste d'affaires, Héma-Québec
- *Et tous les employés d'Héma-Québec, les donneurs de sang et les représentants associatifs qui ont participé à la recherche et aux rencontres.*

*L'enquête sur le don de sang dans les communautés ethniques a été financée par Héma-Québec*