

Le don de sang dans les communautés ethniques

Rencontre du Groupe inter-services Héma-Québec

12 novembre 2012

Johanne Charbonneau
Sylvie Daigneault
Daniel Vinet

Objectifs de la rencontre

1. Présenter une première mise en contexte:
 - décrire les étapes de la recherche réalisée depuis 2009 par l'INRS
 - présenter quelques faits saillants
 - rappeler les initiatives qu'Héma-Québec a déjà prise jusqu'à ce jour pour favoriser le recrutement de donateurs issus de communautés ethniques
2. Donner un aperçu de la démarche globale élaborée par l'équipe de recherche, en collaboration avec le Service du marketing.
3. Connaître l'opinion des personnes présentes sur le transfert des connaissances acquises et leur intégration aux activités d'Héma-Québec.
4. Intégrer les connaissances du personnel pour bonifier les stratégies ciblées sur les communautés ethniques.

Ordre du jour

13h30-13h40

1. Tour de table: présentation des participants
2. Objectifs de la rencontre

13h40-14h00

3. Mise en contexte
 - a. Présentation de la recherche sur le don de sang dans les communautés ethniques (INRS)
 - b. Survol des faits saillants sur le rapport des communautés ethniques au don de sang

4. Période d'échange (15 minutes)

14h15-14h40

5. L'expérience du personnel d'Héma-Québec en matière de recrutement de donneurs issus des communautés ethniques et d'organisation de collectes ciblées pour ces communautés
6. Des questions pour avancer vers la démarche proposée

7. Période d'échange (30 minutes)

15h10-15h30

8. Aperçu de la démarche globale proposée en vue du recrutement, de l'amélioration de l'expérience de don et de la fidélisation des donneurs issus des communautés ethniques
 - L'exemple de la communauté latino-américaine

9. Période d'échange (20 minutes)

15h50-16h

10. Conclusion de la rencontre

Point 3. Mise en contexte. Le projet de recherche de l'INRS

- 1) La Chaire de recherche sur les aspects sociaux du don de sang
 - Partenariat Héma-Québec – INRS pour 5 ans (2009-2014)
 - 4 chercheurs, 5 professionnels de recherche + 16 étudiants
 - Une programmation qui compte 9 projets de recherche

- 2) Le don de sang dans les communautés ethniques de la région de Montréal
 - Objectifs : Documenter l'expérience du don de sang ou de la collaboration à l'organisation de collectes dans les communautés ethniques, identifier les obstacles et les éléments favorables à la pratique, étudier les représentations culturelles et religieuses du sang
 - **Revue de la documentation internationale**
 - Anthropologie culturelle, histoire, sociologie de l'ethnicité, épidémiologie, psychologie sociale... (86 documents)
 - **Une enquête (2009-2010)**
 - 83 entretiens :
 - 6 employés d'Héma-Québec
 - 31 donneurs de sang
 - 9 partenaires associatifs d'Héma-Québec
 - 37 représentants d'associations ethniques non-partenaires
 - 5 groupes ethniques visés : Noirs, Arabes, Latino-Américains, Vietnamiens et Chinois
 - Analyse sous forme d'**études de cas** par communauté
 - Documentation statistique, anthropologique et sociologique sur l'immigration et les communautés ethniques au Québec (97 documents)

Point 3. Mise en contexte - **La revue de la documentation internationale**

86 documents consultés

(articles scientifiques, livres, rapports)

Constats généraux :

- Besoin de produits sanguins en croissance, dont sang rare
- Milieu urbain : proportionnellement moins de dons de sang, diversité ethnique est une des raisons qui l'explique
- Chez les donateurs issus des communautés ethniques :
 - Proportionnellement moins de donateurs + problème de rétention.
 - Mise en garde : le taux élevé de refus fait baisser les moyennes
- Refus :
 - beaucoup de voyages, mais aussi raisons médicales (localiser la veine, pouls, taux de fer trop bas...)
 - Plus d'impact au 1^e don

Point 3. Mise en contexte - **La revue de la documentation internationale**

Obstacles en général	Noirs	Asiatiques	Musulmans (Europe)	Latinos
Méconnaissance du système occidental, (trop différent de celui du pays d'origine chez les immigrants)				Méconnaissance du système occidental, trop différent de celui du pays d'origine
Méfiance à l'égard du système de santé	Méfiance envers le corps médical, les hôpitaux, les scientifiques du domaine biomédical			
Gens croient qu'ils ne répondent pas aux critères	Croient que leur sang sera jeté		Croient que leur sang sera jeté	Problème de langue
Problème d'intégration	À long terme		Désir d'intégration	
Expérience de don de sang insatisfaisante	Expérience de don de sang insatisfaisante			
Donneurs voudraient plus de reconnaissance	Intérêt pour bilan de santé (USA)	Veulent des fortifiants Favorables aux « incentives »	Demande de reconnaissance « symbolique »	Préfèrent la reconnaissance immédiate des proches
	Afrique : peur de la perte d'énergie et de la perte permanente de sang	Peur de perte de la qualité, faiblesse, préfèrent donner rarement		

Point 3. Mise en contexte - La revue de la documentation internationale
Méconnaissance du système occidental

Obstacles en général	Noirs	Asiatiques	Musulmans (Europe)	Latinos
Moins volontaire, individuel et libre : plus un esprit collectif				
Don de remplacement, Don patriotique Devoir religieux	Don intra-communautaire	Sacrifice : sang appartient à la famille Chinois : don patriotique	Devoir religieux et motivations religieuses Sang appartient à la famille, mais don de sang à un étranger crée un lien fraternel	Don de remplacement Don d'urgence
Impact : ils ont l'habitude d'être sollicités	Préfèrent être sollicités Préfèrent publicité personnalisée			
Toujours du don « rémunéré » Donc crainte d'être infecté basé sur un risque réel		Dans les pays asiatiques : ce sont les pauvres (en mauvaise santé) qui donnent leur sang		Toujours du don « rémunéré » Donc crainte d'être infecté basé sur un risque réel
Installations fixes Privé/public Concurrence Mobiles : moins « propres »				Installations fixes Privé/public Concurrence Mobiles : moins « propres »

Point 3. Mise en contexte - La revue de la documentation internationale

Autres faits saillants

- ❖ Motivations :
 - ❖ Les donateurs des communautés ethniques seraient aussi motivés que les Blancs;
 - ❖ Ils réfèrent souvent aux mêmes motivations que les donateurs de la majorité sur le plan des *valeurs*
- ❖ Il faut tenir compte d'importantes différences générationnelles
- ❖ Les grandes religions encouragent la charité et le don de soi
- ❖ Tabous culturels sur le sang : ne sont pas très répandus en général
 - ❖ Surtout en médecine chinoise ou dans d'autres cultures asiatiques.

Point 3. Mise en contexte - **La revue de la documentation internationale**

Les limites de la recherche internationale

- ❖ La plupart des recherches viennent des USA
 - ❖ Analyses comparées de grands groupes de minorités (Blancs, Noirs, Latinos) très statiques et homogènes
 - ❖ Peu d'intérêt pour les dynamiques de l'immigration
- ❖ Enquêtes européennes
 - ❖ Petites enquêtes ciblées sur la « minorité » la plus importante
- ❖ Recherches sur les pays non-occidentaux : utile pour connaître les systèmes d'approvisionnement dans les pays d'origine des immigrants, les valeurs religieuses et culturelles
- ❖ La situation du Québec : mouvements migratoires importants et pas de groupe ethnique vraiment « dominant » parmi l'ensemble des minorités

Point 3. L'enquête de l'INRS sur le don de sang dans les communautés ethnoculturelles à Montréal (2009-2010)

- **En bref : les résultats reprennent plusieurs constats des recherches internationales :**
 - ✓ Manque d'information sur le système d'approvisionnement au Québec
 - ✓ Trop différent de ce que les immigrants ont connu dans le pays d'origine
 - ✓ Les immigrants s'attendent à se faire solliciter plus directement
 - ✓ Critique à l'égard de l'accueil et des relations avec les employés (surtout les Noirs)
 - ✓ Peur que le sang soit jeté (les Noirs)
 - ✓ Valeurs religieuses favorables au don de sang
 - ✓ Culture : défavorable seulement pour Asiatiques
 - ✓ Tous : différences entre générations

Point 3. L'enquête de l'INRS sur le don de sang dans les communautés ethnoculturelles à Montréal (2009-2010)

Les motivations des donneurs rencontrés

Noirs	Latino-américains	Arabes	Chinois	Vietnamiens
	Déjà donné du sang dans le pays d'origine		HK, Taiwan	
	Régénération de leur sang			
Proches malades				Personne transfusée dans la famille
Sollicitation par un proche ou à l'Église		Sollicitation par un proche		Pression des pairs au travail
Valeurs religieuses				Spiritualité
			Confirmation de leur bonne santé	
Sensibilisation au besoin au travail (santé)				Sensibilisation au travail (santé)
	Symbole d'intégration Rendre pour accueil reçu			
Sang rare à partager		Sang rare à partager		



Point 3. L'enquête de l'INRS sur le don de sang dans les communautés ethnoculturelles à Montréal (2009-2010)

Le sens d'un don de sang chez les donateurs rencontrés

Latino-américains	Arabes	Chinois	Vietnamiens
Geste individuel		Geste individuel	Geste individuel
Geste intime (identité de soi dans l'autre)	Création d'un lien «familial»	Transfert d'identité	Multiplication de l'identité
		Bonne action	
	Don de vie et de santé		Don de santé
Mieux que l'argent		Le don d'argent, c'est mieux	
Dépassement personnel (cible)			

Point 3. L'enquête de l'INRS : les obstacles

Latino-américains	Arabes	Chinois	Vietnamiens
Système trop différent p/r PO + Risque		PO = don patriotique ou rémunéré	Rémunéré (pauvres)
Voyages fréquents			
Absents : Cégep + Universités + grandes entreprises	Immigrants arrivent après l'université		
Hétérogénéité de la communauté			
Multi-confessions religieuses			
		Tabous culturels (sang, bénévolat)	
Dispersion géographique			
Pas de leader rassembleur			
Médias de l'Amérique latine			
	Accommodements nécessaires sur les collectes religieuses		
Préfèrent les collectes de fin de semaine (horaires de travail)	Préfèrent les collectes de fin de semaine (activités associatives)		
		Associations très hétérogènes	Les jeunes fréquentent peu les associations et les Églises
		Problème de langue	
Nouveaux immigrants : priorités d'intégration en emploi Mexicains : niveau d'éducation plus faible Temps requis pour maîtrise de la langue	Problèmes de discrimination et racisme Plus tournée vers la situation politique des pays d'origine	Migrations non urbaines encore plus influencées par tabous culturels Intégration passe par l'emploi seulement (éthique du travail) Pas de valeurs religieuses	Communauté se renouvelle peu par l'immigration « Très individualistes »

Centre - Urbanisation Culture Société

INRS
Université d'avant-garde

Point 4. Période d'échanges

Point 5 : L'expérience du personnel d'Héma-Québec

L'enquête de l'INRS : les entrevues avec les 6 employés en 2009

Problématique générale du don de sang dans les communautés ethniques
<ul style="list-style-type: none"> • Besoin de <u>sang rare</u> : Noirs – anémie falciforme et Mexicains : groupe O • Conscience du danger d'associer <u>sang rare/racisme</u>, mais confiance dans la science (recours à la biologie) pour clarifier la situation • Sentiment que leur recrutement répond aussi à un objectif « politique » : faire sa part pour les <u>intégrer</u>
Sur les problèmes perçus en lien avec le recrutement des donneurs
<ul style="list-style-type: none"> • Ils ne viennent pas et ne <u>veulent</u> pas donner de sang, même s'ils en ont besoin • Beaucoup de refus pour voyages • Problèmes de langue • Valeurs culturelles spécifiques • Restrictions dans la plupart des religions • Le don de sang est une affaire de classe moyenne, les pauvres n'ont pas ce « type » de générosité • Les communautés sont géographiquement dispersées
Sur les problèmes perçus et les stratégies pour diffuser l'information au sein des communautés
<ul style="list-style-type: none"> • On ne connaît pas leurs moyens de communication • On utilise quand même les médias ethniques • On sollicite les porte-parole issus des communautés • La publicité peut être faite dans plusieurs langues
Sur les problèmes perçus en lien avec l'organisation des collectes
<ul style="list-style-type: none"> • Ce sont les communautés qui prennent souvent l'initiative • Pas suffisamment d'entrées personnelles dans les communautés : difficulté de trouver la bonne personne • Le comité = souvent une seule personne (dispersion géographique) + Difficultés de communication (disponibilité limitée)

Point 5 : L'expérience du personnel d'Héma-Québec **L'enquête de l'INRS : les entrevues avec les 6 employés en 2009**

Sur les problèmes perçus et les stratégies en lien avec le déroulement des collectes et les relations avec les donateurs

- ❖ Résultats souvent décevants : quotas nécessairement plus bas que dans les autres collectes
 - Faible mobilisation par le leader
 - Absences parce que certains ont peur du regard des autres
 - Plus de refus
 - Besoin de plus de temps pour expliquer
 - Ça fait baisser la moyenne

- ❖ Questionnaire
 - Ils ont du mal à le comprendre
 - Dans certaines cultures, on ne parle pas de sexualité

- ❖ Accommodements religieux et pratiques
 - Hommes/femmes pour les collectes musulmanes
 - Tenir compte du calendrier religieux
 - Besoin de faire plus de collectes la fin de semaine
 - L'ambiance de la collecte et le type de collation sont des points importants
 - Certains ne respectent pas les horaires pour les collectes sur rendez-vous

- ❖ Certains employés ont des difficultés avec l'anglais (maîtrise et volonté)

Point 5 : L'expérience du personnel d'Héma-Québec
L'enquête de l'INRS : les entrevues avec les 6 employés en 2009

- **Des suggestions**

- ✓ Faire des Journées spéciales dans les Centre Globule
- ✓ Laisser aux groupes la responsabilité de la collation
- ✓ Cibler davantage les écoles multiethniques
- ✓ Utiliser l'unité mobile dans les fêtes de la communauté
- ✓ Cibler davantage les centres commerciaux des quartiers multiethniques
- ✓ On a besoin de documentation dans plusieurs langues
- ✓ Il faut revoir le mode d'évaluation du personnel

Point 5b : Ce qui s'est fait jusqu'à présent, en particulier pour les communautés noires

- **Mise en place d'une structure d'organisation spécifique**
 - ✓ Comité de travail
 - ✓ Chargée de projets
 - ✓ Employés ambassadeurs
- **Formation des employés**
 - ✓ Sensibilisation au besoin + service à la clientèle
 - ✓ Conférences midis
- **Mobilisation des communautés noires**
 - ✓ Forums d'échanges
 - ✓ Présence dans les médias
 - ✓ Marketing ciblé
- **Organisation de nouvelles collectes ethniques**
- **Repérage ethnique sur le dossier du donneur en vue des relances**
- **Formation des gestionnaires et des superviseurs à la diversité culturelle**

Point 6 : Des questions pour la suite des choses

- Un comité de travail doit-il piloter l'ensemble de ce dossier ?
- Doit-il y avoir des personnes spécifiquement attirées ?
- Pour passer d'une approche qui ciblait prioritairement les Noirs à une autre plus générale et à plus long terme pour l'ensemble des communautés, comment fait-on ?
- Ne sera-t-il pas nécessaire d'établir des priorités ? Sur quelles bases ?
- D'énormes efforts ont déjà été accomplis pour organiser de nouvelles collectes ethniques, mais est-ce la seule voie à suivre pour toutes les communautés ?
- Quelles autres stratégies pourraient aussi favoriser le recrutement de nouveaux donneurs ?
- Quelles approches marketing seront les plus appropriées ?
- Quels sont les défis concrets auxquels fait face le « service à la clientèle » ?
- Quels efforts supplémentaires faut-il mettre pour favoriser le retour des donneurs, après leur première expérience ? Comment les fidéliser à long terme ?
- Dans ce dossier, à la fois prioritaire et complexe, comment peut-on le mieux « accompagner » les employés ?
- Quelle peut être la contribution de la documentation internationale et des recherches réalisées par la Chaire ?
- Comment l'expérience vécue par le personnel, dans les dernières années, peut-elle servir pour la suite des choses ?

Centre - Urbanisation Culture Société

INRS
Université d'avant-garde

Point 7. Période d'échanges

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

Introduction : d'abord quelques constats

- Les priorités
 - Il n'est pas réaliste de viser toutes les communautés en même temps. Aux USA, les initiatives se sont poursuivies sur plusieurs années.
 - Le choix des priorités doit d'abord se faire sur des critères médicaux (sang rare, exclusions)
 - Mieux connaître les communautés elles-mêmes est aussi essentiel pour établir ces priorités
- Les différences observées sur le plan des motivations
 - Les motivations au don de sang sont influencées par les expériences vécues dans le pays d'origine ou les valeurs transmises dans la famille. Il serait important de connaître leurs références quand ils posent des questions sur notre propre système.
 - Faut-il pour autant chercher à les mobiliser à partir de leurs propres critères ? S'engager dans cette voie demande réflexion et puis, les donateurs réguliers ne semblent pas avoir des motivations bien différentes du Québécois moyen.
 - Organiser des collectes dans leurs propres communautés contribue probablement à ce qu'ils gardent leurs propres références.
 - Les motivations plus « collectives » seraient moins efficaces pour convaincre les donateurs de s'engager dans une vraie carrière de donateurs.
- L'approche centrée sur les collectes en partenariat avec des associations ethniques et des Églises
 - Les personnes qui déclarent une « appartenance » ethnique ne fréquentent pas si souvent les associations de leur communauté.
 - Dans certaines communautés, il y a surtout de petites associations, à la vie très éphémère, en conflit entre elles, des conflits qui ont souvent pris naissance dans les pays d'origine. Il serait nécessaire d'en savoir davantage avant d'établir des collaborations.
 - Les membres de la plupart des communautés ethniques n'ont pas une pratique religieuse plus active que le Québécois moyen.
 - *Pour certaines communautés, la meilleure approche est... la même que pour le Québécois moyen.*

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

Introduction : d'abord quelques constats

- L'approche marketing
 - Les communautés sont très hétérogènes, sur le plan religieux, politique et sur les écarts entre les classes sociales. Il faut en être très conscients avant de choisir des porte-parole.
 - Dans certains pays, le contenu des messages intègre des valeurs religieuses et culturelles. Il faudra juger de la nécessité d'aller aussi loin.
 - On ne peut pas multiplier les rencontres (les forums) avec les communautés, surtout quand elles sont très dispersées géographiquement, mais on constate pourtant qu'elles manquent vraiment d'information sur des points aussi fondamentaux que le rôle d'une banque de sang ou le principe de la réserve collective.
- Les rapports entre le personnel d'Héma-Québec et les représentants ou les donateurs des communautés ethniques
 - Un certain malaise semble marquer ses rapports, comme si le personnel avait toujours peur de faire des faux pas.
 - Bien maîtriser le vocabulaire de l'ethnicité est un outil qui donne de la confiance : quand on ne sait pas « nommer », on a peur de faire des erreurs.
 - Mieux connaître l'histoire des communautés peut aider à comprendre la méfiance de certaines d'entre elles à faire affaire avec du personnel médical.
 - Les immigrants sont en général très éduqués (plus que la moyenne québécoise). Ils maîtrisent majoritairement le français. C'est bon à savoir, tout comme le fait que ce sont majoritairement des travailleurs qualifiés et non des réfugiés.
 - Le problème des exclusions demeurera toujours une question « sensible ». Il faut comprendre les difficultés d'intégration économique et sociale des immigrants pour remettre cela en perspective.
 - Une bonne première expérience de don de sang est un des facteurs les plus influents sur la possibilité qu'un donneur revienne ou non donner du sang.

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques a. Une démarche en 5 étapes

1. Bien maîtriser le vocabulaire de l'ethnicité
2. Repérer les éléments relatifs à la question de l'ethnicité les plus pertinents pour le don de sang
3. Identifier les standards de référence pertinents pour le processus de recrutement
4. Se baser sur les standards de référence de l'Organisation pour choisir le type d'approche le mieux adapté à chacune des communautés ciblées
5. Choisir des stratégies en fonction d'une connaissance approfondie de chacune des communautés ciblées

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques a. Une démarche en 5 étapes

1^e étape : Bien maîtriser le vocabulaire de l'ethnicité

Objectif de l'étape : Contribuer à donner de la confiance au personnel dans la maîtrise de ce dossier

Objectifs ciblés	Contenu/thématiques	L'exemple de la communauté latino-américaine
<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les principaux termes de l'ethnicité • Comprendre les enjeux qui y sont liés et connaître les politiques publiques qui y font référence 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Minorités visibles</u> : usage statistique et politique canadienne/rapports à une majorité/traits physiques • <u>Race</u> : thèses sociobiologiques → biologie détermine le comportement • <u>Immigrants</u> : statuts d'immigration (travailleurs qualifiés, réfugiés, investisseurs, regroupement familial) • <u>Groupe ethnique</u> (dynamiques internes et externes) • <u>Communauté ethnique</u>, communauté <u>ethnoculturelle</u> : politique québécoise • <u>2^e génération</u> = 1^e génération née ici 	<ul style="list-style-type: none"> • C'est une minorité visible, pas une race • Ce qui unit la communauté : la langue (espagnole) • Immigration continue (pays différents) depuis plus de 40 ans • En forte croissance depuis 2007 : + de travailleurs temporaires (Mexique) • Sur l'ensemble des immigrants permanents, les Latinos représentent <ul style="list-style-type: none"> • 10 % des travailleurs qualifiés • 12 % du regroupement familial • 29 % des réfugiés • 17 % de 2^e et 3^e générations

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

a. Une démarche en 5 étapes

2^e étape : repérer les éléments relatifs à la question de l'ethnicité les plus pertinents pour le don de sang

Objectif de l'étape : utiliser les bons outils pour la planification du recrutement parmi les différentes communautés ethniques

Objectifs ciblés	Contenu/thématiques	L'exemple de la communauté latino-américaine
<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les groupes en <u>croissance</u> • Profiter d'un <u>volume</u> important de donneurs potentiels au sein d'un même groupe • Recruter ceux qui répondent le mieux au critère de la <u>langue</u> • Choisir ceux qui risquent d'être le moins affectés par les restrictions à cause des <u>voyages</u> • Viser les <u>jeunes</u> : les mieux socialisés au don de sang; les moins influencés par des tabous culturels et religieux • Connaître <u>les représentations culturelles et religieuses</u> sur le sang • Savoir pour qui la <u>pratique religieuse</u> peut motiver au don de sang • Profiter de la <u>concentration géographique</u> de certaines communautés • Profiter de la <u>vitalité des associations</u> pour l'organisation des collectes • Mobiliser les <u>leaders</u> les plus représentatifs pour agir comme ambassadeurs de la cause du don de sang 	<ul style="list-style-type: none"> • Données statistiques et géographiques, documentation historique, anthropologique, sociologique <ul style="list-style-type: none"> • Principaux pays d'origine • Vagues migratoires • Histoire des communautés • Générations d'immigrants • % de 2^e générations et arrivés enfants au Canada • Réussite scolaire, intégration économique • Répartition géographique • Maîtrise des langues officielles • Pratique religieuse • Géographie des lieux de culte • Habitudes de voyage • Culture, religion et symbolique du sang • Description de la vie associative et des dynamiques sociales internes dans les communautés ethniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe en croissance continue • Moins présents aux études supérieures • Beaucoup de voyages dans les pays d'origine • 88 % parlent le français (moins les immigrants récents et temporaires) • Se sentent bien intégrés au Québec : latinité, mariages mixtes • Pratique religieuse active et multiconfessionnelle • Église : plus que le culte • Pas de tabou sur le sang • Religions favorables au don de sang • Communauté très dispersée géographiquement • Peu de conflits (politiques, religieux) internes dans la communauté

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

a. Une démarche en 5 étapes

3^e étape : identifier les standards de référence pertinents pour le processus de recrutement

<i>Objectif A de l'étape : Établir les priorités parmi l'ensemble des communautés ethniques sur des données médicales probantes</i>		
Objectifs ciblés	Contenu/thématiques	L'exemple de la communauté latino-américaine
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les priorités médicales • Éviter de prioriser les groupes les plus susceptibles d'être affectés par des interdictions temporaires ou permanentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Maladies qui nécessitent du sang phénotypé • Régions géographiques d'origine de ceux qui peuvent offrir du sang rare • Listes des interdictions permanentes et temporaires par région géographique 	<ul style="list-style-type: none"> • Mexicains : Groupe O • Beaucoup d'interdictions temporaires (malaria)

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

a. Une démarche en 5 étapes

3^e étape : Identifier les standards de référence pertinents pour le processus de recrutement

Objectif B de l'étape : Offrir au personnel des indications claires quant aux intentions de l'Organisation à intégrer des stratégies différentes de celles qui sont utilisées pour la population majoritaire

Objectif ciblé	Contenu/thématiques	L'exemple de la communauté latino-américaine
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Sur la philosophie du don <ul style="list-style-type: none"> 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 paiement/récompense ? Sur la conception du sang : <ul style="list-style-type: none"> Substance biologique neutre ou substance symbolique culturelle et religieuse ? 	<ul style="list-style-type: none"> 1^e génération (née en Amérique latine) : plus familière avec le don de remplacement + le don d'urgence Plus de solidarité + devoir religieux que d'altruisme Préférence pour un système mixte : don altruiste et don ciblé; Contre la rémunération : peur de contamination Don de remplacement permet mieux l'expression de la reconnaissance Pas de référence à des « tabous » sur le sang

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

a. Une démarche en 5 étapes

4^e étape : Se baser sur les standards de référence de l'Organisation pour choisir le type d'approche le mieux adapté à chacune des communautés ciblées

Objectif de l'étape : S'assurer d'obtenir les meilleurs résultats en terme de recrutement et de rétention des donneurs, en dosant correctement les efforts de l'Organisation en la matière

Objectifs ciblés	Contenu/thématiques	Critères pertinents	L'exemple de la communauté latino-américaine
S'appuyer sur une analyse approfondie de chacune des communautés pour décider de la meilleure approche possible	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Approche individualiste standard</u> = mêmes que pour la majorité : <ul style="list-style-type: none"> • don individuel, geste citoyen, altruiste et anonyme • sang : pas de symbolique spéciale • <u>Approche intermédiaire</u> = cible collective, stratégies individualistes <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles vagues d'immigrants (collectif) • Mêmes principes que précédent • <u>Approche collective</u> = cible et stratégies collectives <ul style="list-style-type: none"> • Communautés ethniques • Collaboration avec des représentants • Tenir compte de références culturelles ou religieuses propres à la communauté (à plusieurs niveaux) 	<ul style="list-style-type: none"> • Milieu <u>scolaire</u> : immigrants arrivés jeunes au Québec + 2^e génération + Étudiants étrangers (certaines conditions) • <u>Entreprises</u> : adultes bien intégrés (+ de 5 ans) • Stratégie <u>quartiers</u> multiethniques <ul style="list-style-type: none"> • Volume de migrants, origine urbaine, statuts favorables • Pays d'origine : peu d'interdictions, système semblable/respect • Concentration résidentielle • Stratégies monoethniques (associatives) <ul style="list-style-type: none"> • Ancrage de la communauté au Québec • Fort volume de membres • Partage d'une histoire commune • Vie associative active • Culture, langue et habitudes de vie favorables au don de sang 	<p>➤ <u>Pas la plus appropriée</u> Moins présents aux études supérieures Profil d'emploi (travailleur agricole, vente, fabrication...) + statut d'immigration (temporaire, réfugiés, plutôt que travailleurs qualifiés) = moins dans les grandes entreprises du centre-ville</p> <p>➤ <u>Des pous et des contres</u> <u>Qui</u> : volume + quelques quartiers à cibler : VStMP; Rosemont, CDN-NDG <u>Non</u> : exclusions, système sanitaire peu respecté dans le PO (crainte de contamination), habitude d'être sollicité (urgence + proches)</p> <p>➤ <u>Très possible</u> <u>Qui</u> : pratique religieuse active; rôle social large des Églises, leaders influents <u>Non</u> : multiconfessionnalité</p>

Point 8 : Une démarche globale pour les communautés ethniques

a. Une démarche en 5 étapes

5^e étape : Choisir des stratégies en fonction d'une connaissance approfondie de chacune des communautés: **l'exemple de la communauté latino-américaine**

<i>Objectif de l'étape : même que pour l'étape précédente</i>	
Connaissances préalables à acquérir par le personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Système sanitaire, système d'approvisionnement en sang et modes de recrutement dans les pays latino-américains; groupes sanguins et rareté et risques d'exclusion • Dynamiques migratoires et statuts d'immigration • Profil socio-économique au Québec • Maintien des liens avec le pays d'origine après l'immigration • Pratique religieuse et principales confessions
Recrutement et diffusion de l'information	<ul style="list-style-type: none"> • Besoin de recrutement plus actif (habitude de se faire solliciter) • Plus de visages latinos dans les publicités • Où diffuser le message ? Plus de médias latino-américains que québécois • Besoin prioritaire de faire connaître le système québécois : la banque de sang, le don altruiste, les collectes mobiles, la sécurité, l'usage du sang prélevé • Réfléchir à la nécessité d'utiliser des arguments religieux (devoir, charité...)
Organisation des collectes	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats des analyses statistiques sur les comportements des donneurs latino-américains (Progesa) • Géographie résidentielle de la communauté et géographie des lieux de culte • Identification des Églises et des leaders pouvant s'associer à la cause ou organiser des collectes • Calendrier doit tenir compte de leurs déplacements fréquents vers le pays d'origine
Accueil et déroulement de la collecte	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise des langues officielles pour certains groupes spécifiques • Différences des modes de recrutement par rapport au pays d'origine • Gestion des exclusions et des refus et besoin de les rassurer sur les risques de contamination • Ambiance de fête
Reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver des formes de reconnaissance aussi satisfaisantes que les remerciements d'un proche...

Point 8b : Les activités de transfert de connaissances proposées : un ensemble de possibilités

- Présentations par Héma-Québec ou la Chaire ?
- Conférences d'experts externes ?
- Outils d'appropriation ?
- Capsules ?
- Documents de référence pour le personnel ?
- Documents d'information pour le public ?

Point 8b : Les activités de transfert proposées

<i>Objectif de l'étape 1 : Contribuer à donner de la confiance au personnel dans la maîtrise de ce dossier</i>		
Activités prévues	Responsables	Services concernés
<ul style="list-style-type: none"> Le vocabulaire de l'ethnicité Les politiques d'immigration au Canada et au Québec L'intervention culturelle en santé//le concept d'accommodement raisonnable et son usage dans les services de santé 	<ul style="list-style-type: none"> Chaire Chaire Experts externes 	<ul style="list-style-type: none"> À déterminer
<i>Objectif de l'étape 2 : utiliser les bons outils pour la planification du recrutement de donneurs parmi les différentes communautés ethniques</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Les dynamiques de l'immigration au Québec Portraits sociodémographiques et économiques des communautés ethniques au Québec 	<ul style="list-style-type: none"> Chaire de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> À déterminer
<i>Objectif A de l'étape 3 : Établir les priorités parmi l'ensemble des communautés ethniques sur des données médicales probantes</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Maladies et sang rare Interdictions permanentes et temporaires (régions géographiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Héma-Québec 	<ul style="list-style-type: none"> À déterminer
<i>Objectif B de l'étape 3 : Offrir au personnel des indications claires quant aux intentions de l'Organisation à intégrer des stratégies différentes de celles qui sont utilisées pour la population majoritaire</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Les principes du don de sang et les motivations des donneurs dans les différents pays du monde : altruisme, rémunération, don de remplacement, don patriotique, devoir et sacrifice religieux 	<ul style="list-style-type: none"> Chaire de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> À déterminer



Point 8b : Les activités de transfert proposées

Objectifs des étapes 4 et 5 : S'assurer d'obtenir les meilleurs résultats en terme de recrutement et de rétention des donneurs, en dosant correctement les efforts de l'Organisation en la matière

Activités prévues	Responsables	Services concernés
<ul style="list-style-type: none"> • Les étapes de la démarche globale • Une synthèse de la documentation internationale • Informations sur les donneurs de sang ethniques au Québec (enquête INRS, sondages de satisfactions – DMAI, compilations Progesa) • La géographie des communautés ethniques au Québec • La géographie des lieux de culte dans la région de Montréal • Un portrait de chacune des communautés ethniques cibles : vie associative, clivages sociaux et politiques, leadership, principaux médias, pratique religieuse, don de sang dans les pays d'origine... 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaire • Chaire • Chaire/Héma-Québec • Chaire • Expert externe • Chaire + experts externes 	<ul style="list-style-type: none"> • À déterminer

Centre - Urbanisation Culture Société

INRS
Université d'avant-garde

Point 7. Période d'échanges

Centre - Urbanisation Culture Société

INRS
Université d'avant-garde

Point 10. Conclusion de la rencontre