



PLAN STRATÉGIQUE 2021-2025

Message des dirigeantes

Planification stratégique 2021-2025

C'est pendant le déploiement de notre planification stratégique 2021-2025 qu'Héma-Québec fêtera ses 25 ans. Cet anniversaire surviendra en 2023 et marquera une évolution aussi constante que dynamique de notre organisation. Grâce à ceux et celles qui étaient aux premières loges de sa création, et inspirés par leur engagement et leur passion, nous sommes en mesure aujourd'hui de mener Héma-Québec encore plus loin. Cette planification stratégique se veut notre phare des prochaines années, où nous abordons l'avenir avec enthousiasme et ambition, toujours au bénéfice des Québécois et des Québécoises.

Héma-Québec est un partenaire stratégique du réseau de la santé du Québec en plus de ses collaborations marquantes avec le reste du Canada et à l'échelle mondiale. Notre planification stratégique s'inscrit dans cette perspective et a fait l'objet de réflexions rigoureuses dans plusieurs comités. Il en résulte qu'Héma-Québec doit notamment entamer une nouvelle phase de son développement afin de répondre aux standards et aux critères de certification qui la régissent et qui sont toujours en évolution. Il en va de même sur le plan technologique.

Les plus hauts objectifs de sécurité et de sûreté doivent constamment être au cœur de nos pratiques. Cette planification stratégique aborde en ce sens nos enjeux, nos orientations et nos objectifs, de même que nos stratégies, nos cibles et les échéanciers prévus pour donner un élan à notre propulsion.

Notre vision est claire, et nous sommes confiantes. Avant tout, nous avons de quoi être fières de la somme du travail extraordinaire accompli depuis près de 25 ans. Soulignons également toute l'expertise, le cœur et la rigueur des membres du personnel d'Héma-Québec, qui reposent sur la générosité aussi cruciale que déterminante de nos donateurs et bénévoles. Nous tenons à les remercier et à leur exprimer notre plus haute reconnaissance. Celle-ci s'adresse également au conseil d'administration d'Héma-Québec, dont l'engagement et le soutien contribuent à notre mission si essentielle, qui est celle de contribuer à sauver des vies.



A blue ink signature of Anne Bourhis, consisting of a stylized 'A' followed by a horizontal line.

Anne Bourhis
Présidente du conseil d'administration

A blue ink signature of Nathalie Fagnan, consisting of a stylized 'N' followed by a horizontal line.

Nathalie Fagnan, CPA, CA, IAS.A
Présidente et chef de la direction



MISSION

Répondre avec efficacité aux besoins de la population québécoise en sang et autres produits biologiques d'origine humaine de qualité.

VISION

Devenir un partenaire stratégique au service du système de santé québécois.

VALEURS

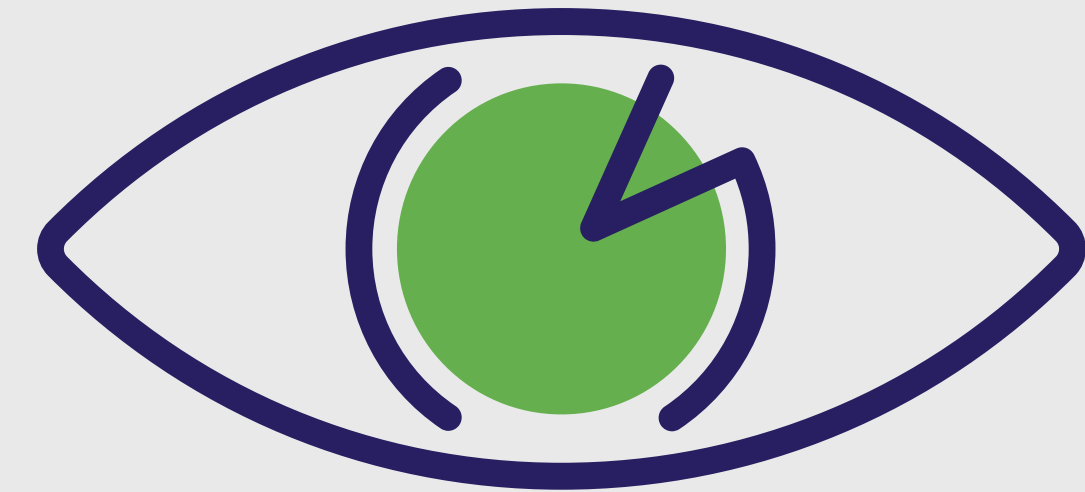
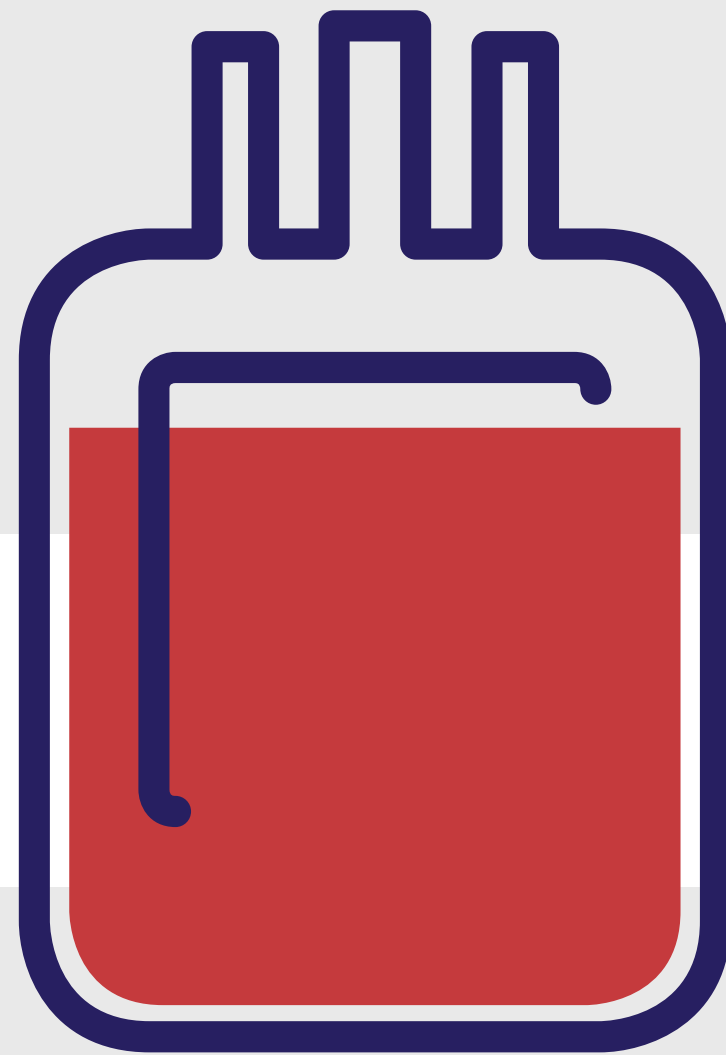
Intégrité et honnêteté.
Respect.
Engagement.
Responsabilisation.

Secteurs d'activité

PRODUITS
STABLES



PRODUITS
SANGUINS



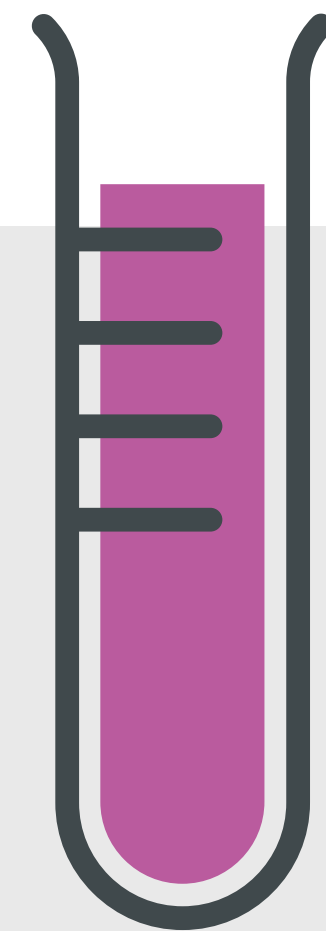
TISSUS
HUMAINS



CELLULES
SOUCHES



LAIT
MATERNEL



LABORATOIRES
SPÉCIALISÉS

Héma-Québec, c'est...

PLUS DE
200 000
DONNEURS



PLUS DE
1 500
EMPLOYÉS



PLUS DE
800 000
PRODUITS
DISTRIBUÉS



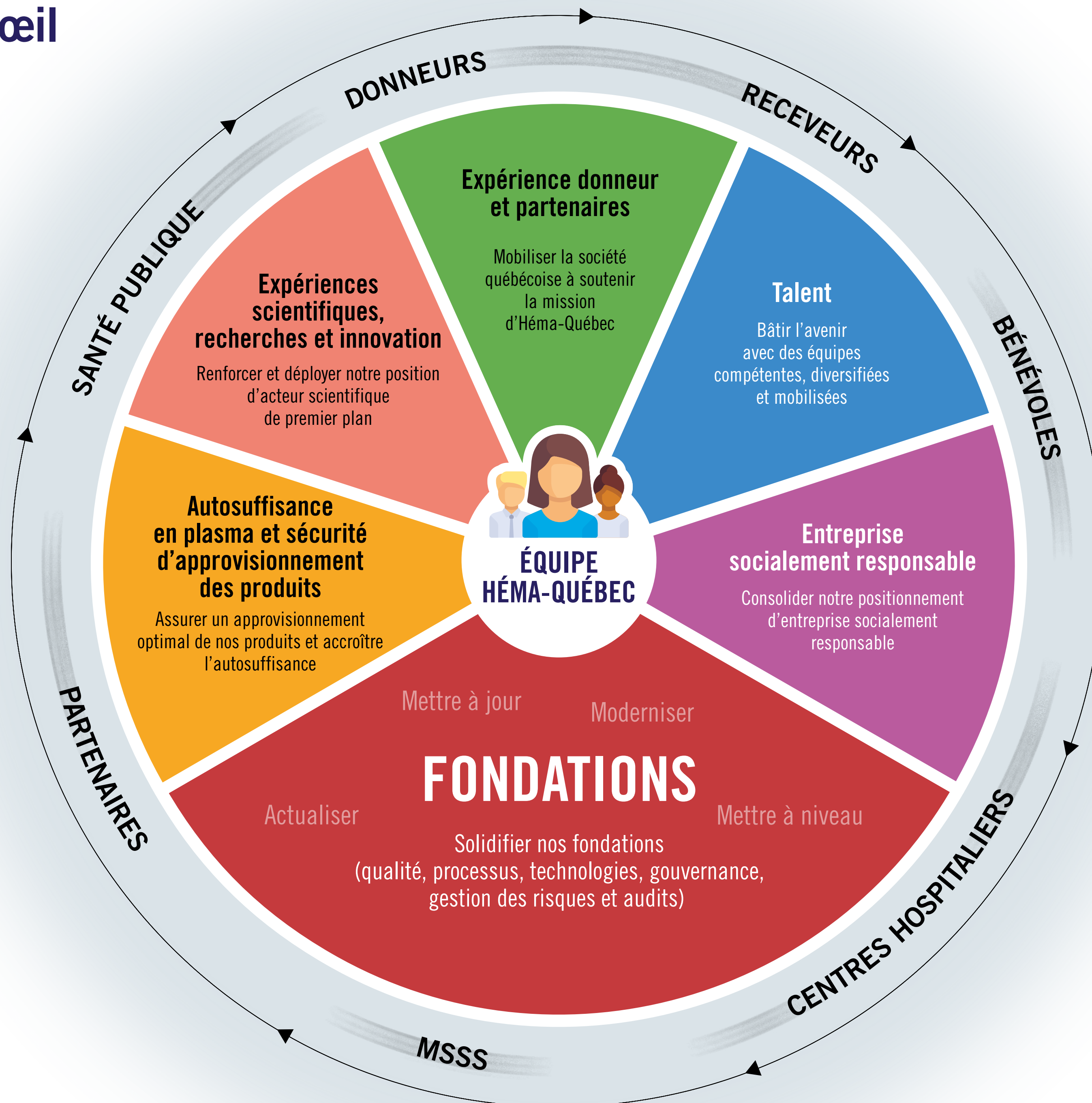
DES
MILLIERS
DE BÉNÉVOLES

Présence permanente à l'échelle du Québec

- 📍 Établissement
- 📍 Centre des donneurs de sang GLOBULE
- 📍 Service régional des collectes mobiles
- 📍 Salon des donneurs de plasma PLASMAVIE
- 📍 PLASMAVIE incluant un espace dédié au don de sang
- 📍 Point de dépôt pour le lait maternel



Plan stratégique en un coup d'œil





Orientations stratégiques

1 Fondations

**Solidifier nos fondations
(qualité, processus,
technologies, gouvernance,
gestion des risques et audits)**

PRIORITÉS

1.1 | Qualité et conformité – Adopter de meilleures pratiques en matière de qualité incluant un virage de la culture de conformité

- Réaliser un virage culturel d'entreprise et sensibiliser l'ensemble du personnel aux meilleures pratiques touchant la qualité, car la qualité, c'est l'affaire de tous
- Mettre à niveau les processus et outils afin d'atteindre les préalables nécessaires de qualité en vue des meilleures pratiques
- Équiper Héma-Québec d'une gouvernance proactive en matière d'événements traitant de la qualité

1.2 | Technologies – Se doter de solutions technologiques adaptées, efficaces et sécuritaires pour nos processus en lien avec notre mission et nos services de soutien, dont le progiciel de gestion intégré (PGI)

- Mettre à niveau l'infrastructure technologique afin de soutenir les opérations/processus en lien avec notre mission de façon sécuritaire et efficiente
- Déployer un nouveau PGI rassemblant l'ensemble des processus clés et mettre à niveau certains systèmes clés de mission (p. ex., eProgesa)
- Soutenir l'évolution et l'efficacité des services de soutien en offrant et déployant des outils adaptés
- Équiper Héma-Québec d'une gouvernance technologique proactive au service de la vision

1.3 | Gestion – Améliorer nos modes et informations de gestion

- Accroître l'information de gestion fiable et accessible pour soutenir la prise de décision
- Mettre en place le bureau des initiatives stratégiques pour activer une planification agile adaptée
- Renforcer une culture organisationnelle en mode solutions

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Respect des délais prescrits des événements en matière de qualité	30 %	100 %
Déploiement du nouveau PGI	–	80 %
Déploiement d'un tableau de bord permettant d'évaluer la performance des différents secteurs d'activité	5 %	100 %
Déploiement du bureau des initiatives stratégiques	15 %	100 % (fin 2022)

1 Fondations (suite)

Actualiser nos fondations
(qualité, processus,
technologies, gouvernance,
gestion des risques et audits)

PRIORITÉS

1.4 | Approvisionnement – Optimiser les processus clés d’approvisionnement

- a) Mettre à niveau les processus de réception, d’entreposage et de logistique afin d’atteindre les standards de qualité qui correspondent aux meilleures pratiques en matière d’approvisionnement

1.5 | Gouvernance – Optimiser la gouvernance

- a) Revoir et préciser les mandats du conseil d’administration et de ses comités
- b) Procéder à la refonte des règlements généraux d’Héma-Québec

1.6 | Gestion des risques – Adopter un système complet de gestion intégrée des risques

- a) Poursuivre et finaliser la mise en place du système de gestion intégrée des risques et de la continuité des affaires
- b) Mettre en place un comité de gestion intégrée des risques et s’assurer de son intégration et de sa pertinence dans la gouvernance de l’organisation

1.7 | Fonction d’audit interne – Poursuivre le développement de la fonction d’audit interne

- a) Clarifier le mandat, le rôle et les activités de la fonction d’audit interne et adopter une charte établissant son indépendance et sa gouvernance
- b) Établir un cycle de reddition de comptes et adopter un système informatique plus convivial et adapté à une gestion efficace des audits pour en assurer un meilleur suivi

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Déploiement de l’offre de service de la fonction d’audit interne	–	100 % (en 2023)
Actualisation des règlements généraux d’Héma-Québec en lien avec les meilleures pratiques	–	100 % (en 2024)

2 Autosuffisance en plasma et sécurité d'approvisionnement des produits

Assurer un approvisionnement optimal de nos produits et accroître l'autosuffisance

PRIORITÉS

2.1 | Autosuffisance en plasma – Réaliser le programme visant l'autosuffisance en plasma

- a) Optimiser les programmes de plasma de fractionnement dans les centres permanents
- b) Participer à la pérennisation du processus pour le contrôle de la demande en IgIV en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)
- c) Réaliser l'intégration des données de distribution et le partage avec les instances appropriées
- d) Ouvrir de nouveaux centres « tout-en-un » (p. ex., Saint-Bruno et rive nord de Montréal)

2.2 | Tissus humains – Mettre au point et déployer des projets de développement dans le secteur des tissus humains

- a) Déployer le mandat d'exclusivité pour la distribution des tissus humains

2.3 | Approvisionnement – Rehausser la planification et les processus d'approvisionnement

- a) Déployer un cycle de planification prévisionnel optimal pour l'ensemble des secteurs

2.4 | Opération de collectes – Revoir la planification des collectes et le déploiement des équipes stables

- a) Planifier et assurer l'optimisation des équipements de prélèvement et le processus de congélation requis

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Pourcentage d'autosuffisance en plasma	27,9 %	42 %
Cycle de planification stratégique exécuté à chaque trimestre pour l'ensemble des secteurs d'activité (en respect de l'échéancier de déploiement)	Cycle de planification stratégique effectué trimestriellement – Produits sanguins labiles (PSL) et lait maternel (LM)	Cycle de planification stratégique effectué trimestriellement pour tous les secteurs d'activité

3 Expérience donneur et partenaires

Mobiliser la société québécoise à soutenir la mission d'Héma-Québec

PRIORITÉS

3.1 | Acquisition, fidélisation et expérience donneur – Attirer de nouveaux donneurs et renforcer l'engagement et la fidélisation des donneurs par une expérience bonifiée

- Accroître le nombre et la diversité des donneurs, notamment par une évolution des critères d'interdiction et par une diversité ethnique, afin de répondre aux besoins des receveurs selon les besoins des secteurs d'activité
- Optimiser le modèle de prise de rendez-vous notamment par l'évolution de l'application JeDonne
- Améliorer l'expérience donneur grâce un programme d'accompagnement des nouveaux donneurs et au programme de fidélisation et reconnaissance
- Transformer les outils de gestion de relation client, y compris de nouvelles mesures de satisfaction, et une plateforme de gestion de la relation client (CRM)

3.2 | Notoriété – Accroître la notoriété et le rayonnement d'Héma-Québec et de ses secteurs d'activité au Québec, au Canada et à l'international

- Réaliser une refonte du site Web pour soutenir l'ambition d'Héma-Québec auprès de ses partenaires et clientèles
- Faire rayonner Héma-Québec et ses secteurs d'activité et services tout en voyant à l'évolution du portefeuille de marques
- Poursuivre l'arrimage avec la Fondation d'Héma-Québec pour optimiser la visibilité

3.3 | Acquisition, fidélisation et expérience bénévole – Attirer et fidéliser notre bassin de bénévoles tout en assurant la pertinence de notre modèle de bénévolat

- Renouveler le programme de bénévolat en collaboration avec l'Association des bénévoles du don de sang (ABDS) pour offrir une expérience mobilisante

3.4 | Réseau de la santé – Consolider nos liens avec les intervenants du réseau de la santé, principalement les centres hospitaliers et le ministère de la Santé et des Services sociaux

- Élaborer une vision, un plan d'action et des cibles de l'expérience clientèle du réseau pour renforcer les liens

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Acquisition :		
Pourcentage de nouveaux donneurs sang et plasma inscrits	ST ¹ : 14 % PF ² : 10 %	ST : 22 % PF : 13 %
Notoriété :		
Pourcentage de notoriété spontanée d'Héma-Québec	76 %	80 %

1. Sang total

2. Plasma de fractionnement

4 Expériences scientifiques, recherches et innovation

Renforcer et déployer notre position d'acteur scientifique de premier plan

PRIORITÉS

4.1 | Positionnement – Renforcer notre positionnement en matière de services et d'expertise des laboratoires de référence auprès des publics cibles

- a) Positionner et promouvoir le laboratoire de référence auprès de trois publics cibles : les banques de sang, le ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi que les employés d'Héma-Québec

4.2 | Cellules souches – Définir et structurer le rôle d'Héma-Québec dans le secteur des cellules souches et thérapies cellulaires, et obtenir le mandat ministériel pour le registre des cellules souches

4.3 | Tissus humains – Développer des collaborations de recherche

- a) Développer des collaborations de recherche avec les groupes qui s'intéressent au génie tissulaire (notamment le LOEX)

4.4 | Nouveaux services scientifiques – Évaluer et déployer de nouveaux services scientifiques de pointe et de nouvelles gammes de produits biologiques

- a) RhD fœtal
- b) Pérennité de la biobanque (PlasCov)
- c) Plateforme de génotypage BioArray

4.5 | Projets scientifiques d'avant-garde – Poursuivre des recherches, études et projets à fort potentiel

- a) Recherches sur les pathogènes en émergence, épidémiologie (en exploration)
- b) Réduction des pathogènes (en cours de révision) et sérothèque (en exploration)

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Déploiement des services offerts par le RhD fœtal et la plateforme de génotypage Bioarray	–	100 %
Définition de l'offre de service pour les thérapies cellulaires et cellules souches aux partenaires du réseau	–	100 %

5 Talent

Bâtir l'avenir avec des équipes compétentes, diversifiées et mobilisées

PRIORITÉS

5.1 | Expérience employé – Fidéliser, mobiliser et accroître le bien-être des employés en procurant un environnement de travail aux occasions valorisantes et enrichissantes dans lequel nos talents choisissent d'évoluer

- a) Faire évoluer l'organisation du travail en meilleure adéquation avec les attentes de nos employés
- b) Rehausser nos pratiques de gestion et programmes en cohérence avec les meilleures pratiques et ce qui fait « vibrer » l'employé d'Héma-Québec tout au long de sa carrière, y compris le tout début à titre de candidat
- c) Assurer un modèle intégré au cycle de vie complet de l'employé

5.2 | Gestion des talents et de la relève – Planifier, acquérir, développer et mobiliser le talent avec une marque employeur reconnue

- a) Optimiser le processus d'acquisition des talents en s'appuyant sur les processus du cycle de planification intégrée en vue d'avoir la bonne personne, dans le bon rôle, au bon moment
- b) Améliorer la notoriété de la marque employeur et promouvoir la diversité des profils et talents recherchés
- c) Assumer la responsabilité d'une saine gouvernance face au risque lié à la perte du savoir et de l'efficacité organisationnelle, et investir en matière de gestion de la relève
- d) Déployer le programme de gestion de la relève et tenir la première revue transversale des talents aux postes critiques, clés et de leaders émergents

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Plans d'action des diagnostics d'expérience employés déployés	–	80 %
Plans d'action mis en place et revus annuellement pour tous les postes critiques et clés	–	95 %

5 Talent (suite)

Bâtir l'avenir avec des équipes compétentes, diversifiées et mobilisées

PRIORITÉS

- 5.3 | Développement des compétences** – Stimuler l'apprentissage et le perfectionnement des employés en matière de compétences de leadership, compétences réglementaires et compétences professionnelles
 - a) Déployer un programme pour soutenir les leaders dans l'exercice de leur rôle (nouvelles compétences de leadership)
 - b) Développer un plan de formation réglementaire global
 - c) Déployer un programme de développement des compétences professionnelles standardisé
- 5.4 | Environnement, organisation du travail et modes de collaboration** – Faire évoluer la culture et les pratiques de gestion pour offrir un environnement professionnel inspirant, qui favorise l'équilibre des besoins de collaboration, de performance organisationnelle et de socialisation
 - a) Planifier la réintégration dans les établissements et accueillir nos employés dans un nouveau normal hybride
 - b) Optimiser l'organisation du travail pour soulager l'épuisement et améliorer le bien-être des employés
- 5.5 | Inclusion et diversité** – Offrir un environnement accueillant et inclusif, et favoriser une diversité culturelle de profils et horizons à tous les niveaux de l'organisation
 - a) Créer un programme intégré de diversité, inclusion, équité en matière d'emploi dont les cibles sont en adéquation avec les valeurs organisationnelles d'Héma-Québec
 - b) Élever la gouvernance et la responsabilité partagée au niveau exécutif et augmenter la sensibilisation auprès de l'ensemble des gestionnaires

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Les gestionnaires de tous les niveaux ont participé à un parcours complet du nouveau programme de développement du leadership	–	85 %
Programme de développement et formation professionnelle déployé	–	100 %
Implantation d'un programme d'accueil de formation réglementaire rehaussé pour les nouveaux employés	20 %	80 %

6 Entreprise socialement responsable

Consolider notre positionnement d'entreprise socialement responsable

PRIORITÉS

6.1 | Gouvernance – Se doter d'une gouvernance claire (rôles et mécanismes) en lien avec nos priorités d'entreprise socialement responsable

a) Définir une gouvernance claire, stratégiquement positionnée et soutenue par la direction

6.2 | Communication et reddition – Revoir notre approche de communication interne et de reddition de comptes

a) Revoir nos modes de communication et notre reddition de comptes afin de promouvoir nos actions porteuses de sens et leurs retombées

6.3 | Ambition et actions mobilisatrices – Valoriser nos réalisations, développer un nouveau plan quinquennal en lien avec la *Loi sur le développement durable* et déployer des actions pour des résultats concrets

a) Solidifier notre inventaire et la mise en valeur de nos réalisations, notamment en matière de diversité et d'inclusion, en lien avec notre vision

b) Développer et adopter un nouveau plan quinquennal en lien avec la *Loi sur le développement durable* ainsi que des actions incluant la diversité et l'inclusion

c) Déployer et mesurer nos actions pour assurer des résultats concrets et atteindre nos objectifs

MESURES DE SUCCÈS

Indicateur	État actuel	Cible 2025
Pourcentage de réalisation du plan quinquennal du développement durable 2023-2028	–	40 %
Mesurer l'engagement des employés envers les activités (sondage)	–	70 %

Tableau récapitulatif

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1	ORIENTATION STRATÉGIQUE 2	ORIENTATION STRATÉGIQUE 3	ORIENTATION STRATÉGIQUE 4	ORIENTATION STRATÉGIQUE 5	ORIENTATION STRATÉGIQUE 6
<p>Fondations</p>	<p>Autosuffisance en plasma et sécurité d'approvisionnement des produits</p>	<p>Expérience donneur et partenaires</p>	<p>Expériences scientifiques, recherches et innovation</p>	<p>Talents</p>	<p>Entreprise socialement responsable</p>
<p>Solidifier nos fondations (qualité, processus, technologies, gouvernance, gestion des risques et audits)</p>	<p>Assurer un approvisionnement optimal de nos produits et accroître l'autosuffisance</p>	<p>Mobiliser la société québécoise à soutenir la mission d'Héma-Québec</p>	<p>Renforcer et déployer notre position d'acteur scientifique de premier plan</p>	<p>Bâtir l'avenir avec des équipes d'employés compétentes, diversifiées et mobilisées</p>	<p>Consolider notre positionnement d'entreprise socialement responsable</p>
<p>1.1 QUALITÉ ET CONFORMITÉ Adopter de meilleures pratiques en matière de qualité incluant un virage de la culture de conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser un virage culturel d'entreprise et sensibiliser l'ensemble du personnel aux meilleures pratiques touchant la qualité Mettre à niveau les processus et outils afin d'atteindre les standards de qualité touchant les meilleures pratiques Équiper Héma-Québec d'une gouvernance proactive en matière d'événements traitant de la qualité <p>1.2 TECHNOLOGIES Se doter de solutions technologiques adaptées, efficaces et sécuritaires pour nos processus en lien avec notre mission et nos services de soutien, dont le progiciel de gestion intégré (PGI)</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre à niveau l'infrastructure technologique afin de soutenir les opérations/processus en lien avec notre mission de façon sécuritaire et efficiente Déployer un nouveau PGI rassemblant l'ensemble des processus clés et mettre à niveau certains systèmes clés de mission (ex. : eProgesa) Soutenir l'évolution et l'efficacité des services de soutien en offrant et déployant des outils adaptés Équiper Héma-Québec d'une gouvernance technologique proactive au service de la vision <p>1.3 GESTION Améliorer nos modes et informations de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> Accroître l'information de gestion fiable et disponible pour soutenir la prise de décision Mettre en place le bureau des initiatives stratégiques pour activer une planification agile adaptée Renforcer une culture organisationnelle en mode solutions <p>1.4 APPROVISIONNEMENT Optimiser les processus clés d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre à niveau les processus de réception, d'entreposage et de logistique afin d'atteindre les standards de qualité qui correspondent aux meilleures pratiques en matière d'approvisionnement <p>1.5 GOUVERNANCE Optimiser la gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> Revoir et préciser les mandats du conseil d'administration et de ses comités Procéder à la refonte des règlements généraux <p>1.6 GESTION DES RISQUES Adopter un système complet de gestion intégrée des risques</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre et finaliser la mise en place du système de gestion intégrée des risques et de la continuité des affaires Mettre en place un comité de gestion intégrée des risques et de sa pertinence dans la gouvernance de l'organisation <p>1.7 FONCTION D'AUDIT INTERNE Poursuivre le développement de la fonction d'audit interne</p> <ul style="list-style-type: none"> Clarifier le mandat, le rôle et les activités de la fonction d'audit interne et adopter une charte établissant son indépendance et sa gouvernance Établir un cycle de reddition de comptes et adopter un système informatique plus convivial et adapté à une gestion efficace des audits pour en assurer un meilleur suivi 	<p>2.1 AUTOSUFFISANCE EN PLASMA Réaliser le programme visant l'autosuffisance en plasma</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimiser les programmes de plasma de fractionnement des centres permanents Participer à la pérennisation du processus pour le contrôle de la demande en IgIV en collaboration avec le MSSS Réaliser l'intégration des données de distribution et partage avec les instances appropriées Ouvrir de nouveaux centres « tout-en-un » (Saint-Bruno et rive nord de Montréal) <p>2.2 TISSUS HUMAINS Mettre au point et déployer des projets de développement dans le secteur des tissus humains</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer le mandat d'exclusivité pour la distribution des tissus humains <p>2.3 APPROVISIONNEMENT Rehausser la planification et les processus d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer un cycle de planification prévisionnel optimal pour l'ensemble des secteurs <p>2.4 OPÉRATION DE COLLECTES Revoir la planification des collectes et le déploiement d'équipes stables</p> <ul style="list-style-type: none"> Planifier et assurer le remplacement des équipements de prélèvement et le processus de congélation requis 	<p>3.1 ACQUISITION, FIDÉLISATION, EXPÉRIENCE DONNEUR Attirer de nouveaux donneurs et renforcer l'engagement et la fidélisation des donneurs par une expérience bonifiée</p> <ul style="list-style-type: none"> Accroître le nombre et la diversité des donneurs, notamment par une évolution des critères d'interdiction et par une diversité ethnique, afin de répondre aux besoins des receveurs selon les besoins des secteurs d'activités Optimiser le modèle de prise de rendez-vous, notamment par l'évolution de JeDonne Améliorer l'expérience donneur grâce à un programme d'accompagnement des nouveaux donneurs et au programme de fidélisation et reconnaissance Transformer les outils de gestion de relation client, y compris de nouvelles mesures de satisfaction, et une plateforme de gestion de la relation client (CRM) <p>3.2 NOTORIÉTÉ Accroître la notoriété et le rayonnement d'Héma-Québec et de ses secteurs d'activité au Québec, au Canada et à l'international</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser une refonte du site Web pour soutenir l'ambition d'Héma-Québec auprès de ses partenaires et clientèles Faire rayonner Héma-Québec et ses secteurs d'activité et services tout en voyant à l'évolution du portefeuille de marques Poursuivre l'arrimage avec la Fondation d'Héma-Québec pour optimiser la visibilité <p>3.3 ACQUISITION, FIDÉLISATION, EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE Attirer et fidéliser notre bassin de bénévoles, et assurer la pertinence de notre modèle de bénévolat</p> <ul style="list-style-type: none"> Renouveler le programme de bénévolat en collaboration avec l'ABDS pour offrir une expérience mobilisante <p>3.4 RÉSEAU DE LA SANTÉ Consolider nos liens avec les intervenants du réseau de la santé, principalement les centres hospitaliers et le MSSS</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer une vision, un plan d'action et des cibles de l'expérience clientèle du réseau pour renforcer les liens 	<p>4.1 POSITIONNEMENT Renforcer notre positionnement en matière de services et d'expertise des laboratoires de référence auprès des publics cibles</p> <ul style="list-style-type: none"> Positionner et promouvoir le laboratoire de référence auprès de trois publics cibles : les banques de sang, le MSSS et les employés <p>4.2 CELLULES SOUCHES Définir et structurer le rôle d'Héma-Québec dans le secteur des cellules souches et thérapies cellulaires et obtenir le mandat ministériel pour le registre des cellules souches</p> <p>4.3 TISSUS HUMAINS Développer de nouvelles collaborations de recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer des collaborations de recherche avec les groupes qui s'intéressent au génie tissulaire (notamment le LOEX) <p>4.4 NOUVEAUX SERVICES SCIENTIFIQUES Évaluer et déployer de nouveaux services scientifiques de pointe et de nouveaux secteurs d'activité biologiques</p> <ul style="list-style-type: none"> RhD foetal Pérennité de la biobanque (PlasCov) Plateforme de génotypage BioArray <p>4.5 PROJETS SCIENTIFIQUES D'AVANT-GARDE Poursuivre des recherches, études et projets à fort potentiel</p> <ul style="list-style-type: none"> Recherches sur les pathogènes en émergence, épidémiologie (en exploration) Réduction des pathogènes (en cours de révision) et sérothèque (en exploration) 	<p>5.1 EXPÉRIENCE EMPLOYÉ Fidéliser, mobiliser et accroître le bien-être des employés en procurant un environnement de travail aux occasions valorisantes et enrichissantes dans lequel nos talents choisissent d'évoluer</p> <ul style="list-style-type: none"> Faire évoluer l'organisation du travail en meilleure adéquation avec les attentes de nos employés Rehausser nos pratiques de gestion et programmes en cohérence avec les meilleures pratiques Assurer un modèle intégré au cycle de vie complet de l'employé <p>5.2 GESTION DES TALENTS ET DE LA RELÈVE Planifier, acquérir, développer et mobiliser les talents avec une marque employeur reconnue</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimiser le processus d'acquisition des talents en s'appuyant sur les processus du cycle de planification intégrée en vue d'avoir la bonne personne, dans le bon rôle, au bon moment Améliorer la notoriété de la marque employeur et promouvoir la diversité des profils recherchés Assumer la responsabilité d'une saine gouvernance face au risque lié à la perte du savoir et de l'efficacité organisationnelle, et investir en matière de gestion de la relève Déployer le programme de gestion de la relève et tenir la première revue transversale des talents aux postes critiques, clés et de leaders émergents <p>5.3 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Stimuler l'apprentissage et le perfectionnement des employés</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer un programme pour soutenir les leaders dans l'exercice de leur rôle Développer un plan de formation réglementaire global Déployer un programme de développement des compétences professionnelles standardisé <p>5.4 ENVIRONNEMENT, ORGANISATION DU TRAVAIL ET MODES DE COLLABORATION Faire évoluer la culture et les pratiques de gestion, et favoriser l'équilibre des besoins de collaboration, de performance organisationnelle et de socialisation</p> <ul style="list-style-type: none"> Planifier la réintégration dans les établissements selon une nouvelle normalité hybride Optimiser l'organisation du travail pour soulager l'épuisement et améliorer le bien-être des employés <p>5.5 INCLUSION ET DIVERSITÉ Offrir un environnement accueillant et inclusif, et favoriser une diversité culturelle de profils</p> <ul style="list-style-type: none"> Créer un programme intégré de diversité, d'inclusion et d'équité en matière d'emploi Élever la gouvernance et la responsabilité partagée chez les cadres supérieurs et augmenter la sensibilisation auprès de l'ensemble des gestionnaires 	<p>6.1 GOUVERNANCE Se doter d'une gouvernance claire (rôles et mécanismes) en lien avec nos priorités d'entreprise socialement responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> Définir une gouvernance claire, stratégiquement positionnée et soutenue par la direction <p>6.2 COMMUNICATION ET REDDITION Revoir notre approche de communication interne et de reddition de comptes</p> <ul style="list-style-type: none"> Revoir nos modes de communication et notre reddition de comptes afin de promouvoir nos actions porteuses de sens et leurs retombées <p>6.3 AMBITION ET ACTIONS MOBILISANTES Valoriser nos réalisations, développer un nouveau plan quinquennal en lien avec la <i>Loi sur le développement durable</i> et déployer des actions pour des résultats concrets</p> <ul style="list-style-type: none"> Solidifier notre inventaire et la mise en valeur de nos réalisations, notamment en matière de diversité et d'inclusion en lien avec notre vision Développer et adopter un nouveau plan quinquennal en lien avec la <i>Loi sur le développement durable</i> ainsi que des actions incluant la diversité et l'inclusion Déployer et mesurer nos actions pour assurer des résultats concrets et atteindre nos objectifs



www.hema-quebec.qc.ca

