



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

Montréal, le 24 août 2023

PAR COURRIEL

[REDACTED]

[REDACTED]

OBJET : Réponse à votre demande d'accès à des documents

[REDACTED],

Nous donnons par la présente suite à votre demande d'accès aux documents du 28 juillet 2023, par laquelle vous souhaitez obtenir copie de documents faisant état de l'information suivante :

1. **Le nombre de personnes, pour la catégorie 4, ayant coché les cases suivantes lors de la complétion du questionnaire d'identification à l'égalité en emploi (nombre absolu et taux de personnes pour catégorie 4) qui s'identifient selon chacune des catégories suivantes : Sexe; Autochtones ; Minorités visibles ; Minorités ethniques ; Personnes handicapées ;**

Notre système de gestion des ressources humaines ne nous permet pas, à l'heure actuelle, d'extraire l'information spécifique à une catégorie d'emploi. Vous trouverez cependant, ci-dessous, le portrait des effectifs d'Héma-Québec, toutes catégories confondues, en date du 18 mai 2023.

Groupe visé	Portrait des effectifs		
	Effectifs totaux	Représentation	
		Nombre	% (1656)
Femmes	1656	1178	71%
Autochtones	1656	5	0%
Minorités visibles*	1656	210	13%
Minorités ethniques	1656	55	3%
Personnes handicapées*	1656	14	1%

Nous avons ainsi été en mesure de colliger les données relatives à la représentativité des groupes visés pour l'ensemble des effectifs d'Héma-Québec, mais il nous est malheureusement impossible de connaître les données précises concernant la catégorie 4 sans compiler individuellement le dossier de chacun des

employés en question. Conformément aux articles 1 et 15 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après la « **Loi** »), nous ne pouvons donc vous fournir de document faisant état de cette information spécifique.

2. Les programmes ou politiques de diversité et d'inclusion en emploi que votre établissement propose ;

En réponse à cette question, vous trouverez ci-joint les documents suivants :

- Le *Rapport du programme d'accès à l'égalité en emploi - Implantation 03*;
- Notre *Politique de gestion de la diversité culturelle*;
- Notre *Politique d'acquisition et de mobilité des talents*;
- Notre *Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées 2022-2023*, disponible sur notre site web.

3. L'évaluation de votre établissement de l'atteinte des cibles du programme ou politique de diversité et d'inclusion en emploi ;

Le *Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées 2022-2023* mentionné ci-dessus comporte à la fois les objectifs pour l'avenir, et les résultats passés. Quant au reste, nous sommes encore dans la phase d'implantation de notre programme d'accès à l'égalité en emploi. Nous en ferons l'évaluation dans un second temps, et ne sommes donc pas en mesure, en date d'aujourd'hui, de vous fournir un document en réponse à cette portion de votre demande.

4. Le nombre de plaintes rapportées dans votre établissement en lien avec des incidents de racisme ou de discrimination annuellement depuis 2012 pour les employé·e·s de la catégorie 4.

Le 8 août, en rapport à ce dernier élément de votre demande, vous nous précisiez vouloir connaître :

[Le] nombre de plainte annuelle en lien avec des incidents de racisme ou de discrimination pour des employés de catégorie 4 provenant des employé·e·s vers l'employeur. Ainsi il s'agit de plainte entre le personnel et l'employeur chaque année en lien avec des enjeux de discrimination ou de racisme.

Après vérification, nous n'avons identifié aucun document correspondant à votre demande.

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note relative à l'exercice de ce recours.

Espérant le tout conforme, nous vous prions d'agréer, [REDACTED], l'expression de nos sentiments distingués.

ORIGINAL SIGNÉ

Sébastien Gignac
Vice-président, secrétariat général, risques et audits
Responsable de l'accès aux documents et de la protection
des renseignements personnels
Tél. : (514) 832-5000, poste 5357
Courriel : sebastien.gignac@hema-quebec.qc.ca

p.j.

Rapport du programme d'accès à l'égalité en emploi - Implantation 03

Environnement et perspectives de dotation

ENVIRONNEMENT

L'implantation du programme s'est d'abord effectuée dans un contexte, pour les années 2015 et 2016, de contrôle et de gel des effectifs avec la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État. Aussi, en 2017 et 2018, l'organisation a déployé un nouveau modèle d'affaires et une nouvelle structure organisationnelle par lignes de produits, ce qui a mené à un taux de roulement un peu plus élevé qu'à l'habituel, pour certains secteurs de l'entreprise. Somme toute, durant les quatre dernières années et ce, à ce jour, Héma-Québec fait face à certains enjeux de recrutement, notamment pour ses postes des opérations de collectes (infirmières et chauffeurs) ainsi que ceux des laboratoires (assistants techniques de laboratoire et techniciens de laboratoire). Les défis à relever en matière d'attraction et d'acquisition de talent dans le marché actuel de pénurie de main-d'œuvre et de plein emploi ne cessent d'augmenter. Le temps à investir pour recruter les bons talents est davantage considérable et particulièrement lorsque l'on doit cibler des personnes faisant partie d'un groupe visé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Sur le plan des réalisations, nous nous sommes dotés, en 2017, d'un système de gestion de candidatures. L'implantation de cet outil informatique fait en sorte qu'il est maintenant plus facile d'avoir accès à l'auto-identification d'une personne à un groupe visé, et ce, dès l'application à un poste. Nous nous sommes assurés d'une plus grande visibilité du Programme d'accès à l'égalité en emploi sur le site Web d'Héma-Québec. Dans nos pratiques d'accueil, nous avons ajouté la mention et l'information relative à notre Politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail et également à notre Politique sur la gestion de la diversité culturelle. Notre Guide d'accueil et d'intégration a été mis à jour en y ajoutant un énoncé, des suggestions et gestes clés pour favoriser un climat d'inclusion. Également, l'adoption et la mise en place de nouvelles conventions collectives, en 2019, nous permettent, pour certains emplois, d'être davantage attractifs, avec la création de postes comportant des garanties d'heures.

Aussi, comme nous l'avons déjà souligné à la CDPDJ, l'échéancier proposé nous apparaît peu réaliste, compte tenu de la réalité vécue par notre organisation dans le maintien de nos opérations essentielles en ces temps de pandémie ainsi que de la période actuelle de négociation de nos 10 conventions collectives. Une analyse de nos besoins/mesures de consultation et d'information devra être effectuée au courant des prochains mois.

PERSPECTIVES DE DOTATION

Afin de concrétiser sa vision et son nouveau modèle d'affaires, l'organisation a entrepris une démarche de révision et repositionnement des offres de service internes pour chacun de ses secteurs d'activités. Dans ce contexte, une très légère augmentation des effectifs est prévue dans la prochaine année, surtout pour les catégories professionnelles 2, 3, 4 et 7 puisque ce seront majoritairement des emplois professionnels et cadres de premier niveau. Par ailleurs, le taux de roulement est assez constant. Toutefois, par attrition, certains postes devront être pourvus.

Objectifs poursuivis et mesures de redressement

Objectifs poursuivis pour les femmes

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	1	

Mesures de redressement pour les femmes

Mesures de redressement de base
Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis. Nom du ou des organisme(s) en employabilité retenu(s) : À déterminer

Objectifs poursuivis pour les personnes handicapées

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
03 Professionnels	9	2	
04 Personnel semi-professionnel et technique	20	1	

Mesures de redressement pour les personnes handicapées

Mesures de redressement de base
Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis. Nom du ou des organisme(s) en employabilité retenu(s) : À déterminer

Objectifs poursuivis pour les Autochtones

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
04 Personnel semi-professionnel et technique	7	1	

Mesures de redressement pour les Autochtones

Mesures de redressement de base
Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les Autochtones afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis. Nom du ou des organisme(s) en employabilité retenu(s) : À déterminer

Objectifs poursuivis pour les minorités visibles

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
03 Professionnels	25	7	
04 Personnel semi-professionnel et technique	34	4	

Mesures de redressement pour les minorités visibles

Mesures de redressement de base
Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les minorités visibles afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis. Nom du ou des organisme(s) en employabilité retenu(s) : À déterminer

Objectifs poursuivis pour les minorités ethniques

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
03 Professionnels	17	3	

Catégories professionnelles	Objectifs		CNP, emplois ciblés et échéanciers
	Visés	Poursuivis	
04 Personnel semi-professionnel et technique	8	2	

Mesures de redressement pour les minorités ethniques

Mesures de redressement de base

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les minorités ethniques afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis. Nom du ou des organisme(s) en employabilité retenu(s) : À déterminer

Mesures d'égalité de chances

Mesures d'égalité de chances de base

Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures.

Mentionner aussi dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.

Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.

Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les candidats membres des groupes visés afin d'être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.

Mesures d'intégration, d'évaluation, de rémunération et autres conditions d'emploi ou autres commentaires pertinents

Aucune donnée

Mesures de consultation et d'information

Mesures de consultation et d'information de base

Consulter le syndicat et les représentants et représentantes du personnel sur les différents aspects du programme au cours de son implantation et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'état d'implantation des mesures.

Informier et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations des représentants et représentantes du personnel sur les diverses composantes du programme telles que :

- Les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme;
- Les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis;
- L'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés;
- L'implantation des mesures de base et autres mesures prévues au programme.

Imputabilité et engagement de la haute direction

Une des principales conditions de succès au programme d'accès à l'égalité en emploi est un réel engagement de la part de la haute direction. Cet engagement nécessite une stratégie impliquant tous les intervenants et paliers de l'organisation ainsi qu'une imputabilité de la part des décideurs. L'engagement de la haute direction demeure un élément déterminant pour le succès du programme.

Contrôle du programme

Le contrôle du programme permet à un employeur d'effectuer un suivi des objectifs de représentation poursuivis et de valider l'impact des mesures adoptées sur les résultats obtenus au cours d'une même période d'implantation. L'employeur est responsable d'évaluer, de maintenir, de modifier ou d'annuler les mesures en place ainsi que d'en adopter de nouvelles ayant un impact significatif sur les résultats.

Consultation du syndicat ou représentant(e) du personnel

L'employeur doit permettre aux représentantes et aux représentants du personnel d'être informés et de faire leurs commentaires sur l'ensemble des informations du programme d'accès à l'égalité en emploi avant la transmission du rapport à la Commission.

Approbaton du programme d'accès à l'égalité en emploi

Mandataire

Par la présente, je, Sylvie Fogarty, Directrice talent et transformation, confirme l'engagement de l'organisation (Héma-Québec) à atteindre les objectifs poursuivis indiqués dans le présent rapport et à assurer la réalisation des autres éléments du programme d'accès à l'égalité en emploi. Je confirme le contenu et j'accepte que celui-ci soit transmis à la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils aux fins d'évaluation.

Responsable du programme

Je, Julie-Ann Robitaille, Chef acquisition de talent, m'engage à mettre en oeuvre le programme d'accès à l'égalité en emploi ainsi que de prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon les échéanciers prévus.

Autres personnes ressources

--

Date de la réception du rapport de la phase Implantation 02 :	23-11-2020
Date de la réception du rapport amendé de la phase Implantation 02 :	23-11-2020
Approbation par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils :	18-12-2020
Pièces jointes incluses :	Non



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

Politique de gestion **de la diversité culturelle**



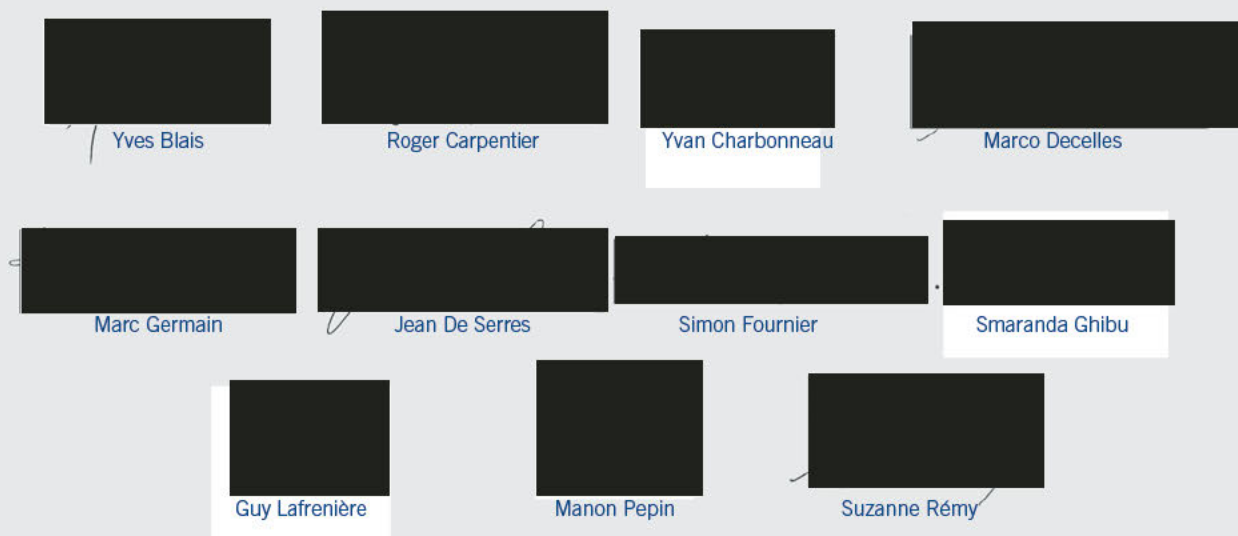
La réalité sociodémographique du Québec contemporain nous amène inéluctablement à prendre acte des transformations qui y ont cours depuis déjà quelques décennies. Ces transformations ont pour conséquences de modifier l'origine culturelle d'une frange importante du bassin de main-d'œuvre disponible ainsi que de celle des donneurs potentiels de sang, de tissus humains et de cellules souches. Cette double logique de diversification nous pousse à réaffirmer un certain nombre d'éléments quant à notre mission et nos obligations à l'égard de la société québécoise, et à réajuster, si nécessaire, nos pratiques en vue d'une meilleure adéquation entre nos besoins et la société québécoise de ce début de XXI^e siècle. C'est de ce constat qu'est née la présente politique de gestion de la diversité culturelle à Héma-Québec. Cette politique doit devenir un outil de gestion indispensable pour améliorer certains de nos processus, favoriser la collaboration entre tous nos membres et éviter les conflits pouvant émaner des différences culturelles.

L'élaboration d'une politique de gestion de la diversité culturelle est avant tout un exercice de réflexion autour des valeurs et principes qui guident toute organisation. Nous, de la direction générale d'Héma-Québec, pensons qu'il est temps pour notre organisation de se doter d'une telle politique. Maintenant que nous possédons un programme d'accès à l'égalité, première étape vers une plus grande ouverture dans nos processus d'embauche et d'opportunités pour tous et toutes, la suite logique est l'élaboration de balises claires pour encadrer nos pratiques de gestion ainsi que notre relation avec les donneurs. C'est dans cet esprit que nous en sommes arrivés à la rédaction de la présente politique de gestion de la diversité culturelle, ci-après nommée « la politique ».

La structure de la présente politique aborde l'ensemble des éléments qui, au fil des rencontres prévues à cet effet, se sont avérés les plus importants pour la direction générale. Ces éléments consistent en a) l'égalité homme/femme; b) le processus d'embauche des employés; c) la rétention des employés; d) la langue d'usage en milieu de travail; e) les accommodements raisonnables.

Nous croyons que ce document rendra notre organisation encore plus performante tout en poursuivant notre mission essentielle à la santé de la société québécoise.

Le Comité de direction d'Héma-Québec, 2011



CULTURES ORGANISATIONNELLES À HEMA-QUÉBEC

La mise sur pied de cette politique ne pouvait se faire sans une prise en compte du contexte organisationnel qui règne chez Héma-Québec. Ce contexte s'exprime à travers des cultures organisationnelles spécifiques à notre organisation. Ces cultures se divisent en deux parties distinctes mais complémentaires, soit une culture scientifique qui se reflète principalement dans la gestion des projets et du risque, et une deuxième, de nature manufacturière, liée à la collecte et à la transformation. Ces cultures sont toutefois englobées dans une plus générale axée sur les compétences du personnel et la qualité du produit. En ce sens, la politique de gestion de la diversité s'inscrit dans cette culture et a pour objectif premier de maintenir, voire d'accroître, les paramètres culturels de l'organisation.

La collaboration et la coopération passent par les individus et c'est sur ces derniers que la politique doit reposer. Tout en valorisant la responsabilisation de tous et chacun dans le respect de cette politique, il importe que les dirigeants jettent les balises de cette dernière. Cela démontre, à notre sens, une transparence de la direction générale dans l'atteinte de certains objectifs, et surtout, prouve l'engagement des dirigeants à l'égard d'une bonne cohabitation et collaboration entre tous les employés, quelles que soient leurs origines culturelles et croyances religieuses.

Tout en visant à ancrer la politique de gestion de la diversité culturelle dans le contexte organisationnel et sociétal d'Héma-Québec, le présent document reconnaît que la diversité culturelle peut entraîner, à moyen et long termes, des changements importants mais bénéfiques pour l'organisation. Les apports de cette diversité sont les suivants :

- Une dynamique d'innovation
- Un accroissement de la créativité
- Une meilleure définition des problèmes
- Une meilleure cohésion

Ces avantages démontrés de manière récurrente par les études sur la question, sont principalement dus à une diversité de profils et de cheminements personnels et professionnels qu'entraîne la présence d'individus issus de différents horizons culturels. Lorsque confrontées à divers points de vue, les organisations sont potentiellement susceptibles de mieux faire face à certaines difficultés et problèmes, et surtout de trouver des solutions plus adéquates à ces problèmes. Pour que ces effets deviennent positifs, il est nécessaire de gérer cette diversité tout en faisant place à la flexibilité dans l'application des pratiques d'encadrement.

Nous proposons donc une politique de gestion de la diversité culturelle pour Héma-Québec qui permet aux membres de poser les actions appropriées et avec lesquelles ils seront à l'aise. Encore une fois, flexibilité et encadrement sont les concepts clés qui ont guidé l'élaboration de ce document.

Nous réitérons que la politique de gestion de la diversité culturelle doit se faire dans le respect des valeurs et principes qui ont guidé Héma-Québec depuis ses débuts et qui sont partagés par la grande majorité du personnel. Ces valeurs se caractérisent par : a) être authentique; b) régler les problèmes à la source; c) bien faire la première fois; c) penser toujours service. Quant aux principes qui guident notre politique de gestion de la diversité culturelle, ils reposent sur : a) la fierté et l'engagement envers la mission de l'organisation; b) l'ouverture au changement; c) le respect des principes de sécurité en lien avec la mission; d) le désir de fonder le service à la clientèle sur le respect des donneurs.

Dans le but d'évaluer les besoins concrets en matière de gestion de la diversité culturelle, un sondage auprès des membres de la direction générale et du personnel d'encadrement a été mené en décembre 2010. Les principaux résultats de ce sondage ont permis d'orienter la direction générale dans la constitution de la présente politique.

LES PRINCIPES D'ÉGALITÉ HOMME/FEMME

Héma-Québec souscrit aux principes d'égalité entre les hommes et les femmes, une politique répandue au sein de la société québécoise. À cet égard, aucune pratique discriminante ne sera tolérée au sein de l'organisation, entre les employés, ou encore dans la relation employé (bénévole)/donneur sur la base des appartenances de genre. Les principes d'égalité entre les hommes et les femmes reposent essentiellement sur les principes suivants :

- La reconnaissance des iniquités historiques auxquelles les femmes ont été et sont toujours parfois confrontées (différence dans les salaires, dans les promotions, dans les tâches, etc.).
- Tout traitement différencié entre hommes et femmes ne doit pas se faire au détriment d'un de ces groupes.
- L'établissement de critères objectifs pour évaluer le travail des individus au-delà de leur genre.
- La volonté de permettre à tous, hommes et femmes, d'accéder à des postes dans l'organisation peu importe leur appartenance de genre.

Ces critères ne devraient en aucun cas être remis en question. À ce titre, la valorisation de la diversité culturelle et l'établissement de pratiques en lien avec cette valorisation doivent impérativement se faire dans le respect de ces quatre critères et ce, sans compromis aucun.

L'EMBAUCHE

Dans ses pratiques d'embauche, et cela s'inscrit dans la culture organisationnelle d'Héma-Québec, l'organisation valorise les compétences et les expériences des individus. Dans cette optique, l'embauche doit combler les postes vacants en fonction de ces deux critères fondamentaux – compétences et expériences – mais avec un souci d'ouverture à la diversité culturelle. Ainsi, l'une des étapes importantes de cette politique passe par l'élaboration de critères clairs et non-discriminants d'embauche. À ce titre, les annonces d'embauche doivent présenter le profil recherché à partir des critères de compétence spécifiques :

- Les diplômes et expériences acquis.
- La connaissance du français qui est la langue de travail en vigueur à Héma-Québec et, le cas échéant, la connaissance d'une ou plusieurs autres langues.
- La capacité du candidat à s'intégrer à une équipe de travail.
- La perception du candidat à l'égard de la diversité culturelle et sa capacité à travailler avec des personnes d'origines culturelles distinctes.
- Dans le cas où un candidat aurait obtenu un diplôme à l'extérieur du Québec ou du Canada et qu'il fournirait les équivalences de diplômes du Gouvernement du Québec, ce diplôme devra être évalué à partir de ces équivalences et ce, sans préjugé aucun sur la provenance du diplôme.
- Ne pas porter une attention démesurée sur la connaissance du candidat ou de la candidate du marché du travail québécois. Cela peut certes être un critère à prendre en considération, mais pas au prix d'éliminer des candidatures de valeur pour notre organisation.
- Dans la diffusion d'un appel de candidatures, Héma-Québec souscrit aux principes du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les autochtones et les minorités visibles.

Ces critères sont là à titre indicatif et d'autres pourraient être ajoutés en fonction du poste à combler. Cela dit, nul candidat ne peut être rejeté sur la base de ses origines, de la couleur de sa peau ou de ses croyances religieuses, et le critère lié à la « perception du candidat à l'égard de la diversité culturelle et à sa capacité à travailler avec des personnes d'origines distinctes » doit faire partie de la politique d'embauche.

La diffusion de ces critères dans la recherche de candidats doit se faire avec le souci de rendre le processus d'embauche le plus transparent possible. En suivant ces critères, on élimine ainsi toute possibilité de favoriser un ou des candidats sur la seule base de leur appartenance ethnoculturelle. L'application de ces critères peut difficilement se faire de manière uniforme d'une fois à l'autre, d'une personne à l'autre et d'un poste à l'autre. C'est pourquoi le sens commun et la volonté de trouver la personne idéale pour œuvrer à Héma-Québec sont des facteurs à prendre en considération.

LA RÉTENTION

Le premier élément à considérer pour retenir les membres du personnel est de favoriser des environnements de travail inclusifs. En ce sens, certaines pratiques sont à proscrire :

- Aucun commentaire, aucune attitude raciste ou xénophobe ne doit être toléré.
- À l'instar des principes d'égalité homme-femme mentionnés en pages 5 et 6 du présent document, tous les membres du personnel se doivent de respecter les principes d'égalité des chances dans l'obtention de responsabilités accrues et de postes de niveau supérieur.
- Aucun individu, quelle que soit son appartenance culturelle, ne doit faire l'objet de harcèlement ou de mépris de la part de ses collègues et supérieurs.

La rétention du personnel issu des minorités culturelles passe invariablement par une compréhension des difficultés d'intégration, au sein de l'organisation et dans la société, auxquelles doivent parfois faire face ces personnes. Une flexibilité dans les critères d'évaluation du rendement des membres du personnel issus des minorités culturelles devrait être favorisée.

Au besoin, et dans une analyse au cas par cas, il pourrait être envisageable d'offrir une sorte d'accompagnement (mentorat) aux personnes ayant certaines difficultés à s'intégrer pleinement à leur milieu de travail. Ici, une évaluation objective du rendement et des possibilités de rendement de la personne sont à prévoir avant de procéder à ce type d'accompagnement.

En favorisant la rétention des membres des minorités culturelles, on renforce ainsi le sentiment d'appartenance de ces personnes à l'égard d'Héma-Québec et on accroît les possibilités de mobilisation et d'engagement de ces dernières à l'égard des objectifs organisationnels.

LA LANGUE D'USAGE

Héma-Québec est un organisme québécois et le français est la langue de travail dans les communications internes et externes. À ce titre, la langue française est la langue d'usage reconnue et valorisée par l'organisation. Au-delà du respect des lois et mesures provinciales en vigueur, il est important de considérer les éléments suivants :

- Tous reconnaissent le fait français au sein de l'organisation et valorisent l'utilisation de cette langue.
- Il est de la responsabilité de tous les membres d'Héma-Québec de respecter ce principe et toute embauche de personnel, même sur une base temporaire, doit se faire en respectant ce fait français.

Toutefois, l'utilisation d'une ou d'autres langues n'est pas proscrite lorsque nécessaire. Le but est de favoriser le développement et le maintien d'un environnement francophone sans pour autant freiner les nécessités d'ouverture à la diversité culturelle et linguistique. En ce sens, quelques mesures sont à considérer :

- En matière de compétence linguistique, aucune remarque désobligeante ne devrait être adressée à des individus maîtrisant plus difficilement la langue française.
- S'il s'avérait qu'une personne ou un groupe de personnes devait avoir besoin d'améliorer leurs compétences en français, on pourrait dès lors envisager de mettre sur pied des séances de formation en français. Les modalités de ces dernières (temps alloué, plage horaire, nombre minimal de personnes, etc.) devront être définies ultérieurement par les personnes responsables.

LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

La thématique des accommodements raisonnables occupe une large part des débats et réflexions au Québec depuis quelques années. En ce sens, il est important qu'à Héma-Québec nous adoptions une politique claire en la matière. Dans un premier temps, rappelons que le principe d'accommodement raisonnable a pour objectif de :

- favoriser des milieux de travail inclusifs en reconnaissant la différence comme une valeur ajoutée à l'organisation;
- permettre à des groupes historiquement discriminés sur le marché du travail (femmes, minorités ethniques, personnes handicapées, etc.) de mieux intégrer le marché de l'emploi et d'avoir des environnements de travail adaptés à certains besoins spécifiques (pratiques religieuses, poste de travail adaptés pour des personnes handicapées, etc.);
- reconnaître l'apport de la diversité dans le bon fonctionnement et rendement des individus au sein des organisations.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les accommodements ne concernent pas exclusivement les pratiques religieuses. Malgré tout, c'est certainement autour de cette question des pratiques religieuses que les accommodements raisonnables nécessitent le plus d'attention.

À Héma-Québec, nous croyons qu'il est important de maintenir une division claire entre les convictions religieuses des individus, ce qui relève de leur vie privée et la pratique de leurs activités au sein de l'organisation. En ce sens, aucune pratique relevant du domaine religieux ne sera encouragée spécifiquement. La neutralité de l'organisation à cet égard est l'une des pierres d'assise de la culture qui traverse tous les secteurs de l'organisation et qui concerne tous les individus impliqués dans le fonctionnement de l'organisation ou qui sont en lien avec cette dernière (donneurs et fournisseurs).

Toutefois, à Héma-Québec nous souscrivons également aux principes de droits et libertés des individus tels que stipulés dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. C'est pourquoi, au-delà des aspects légaux et obligatoires auxquels nous sommes tenus de nous lier, la question des accommodements raisonnables doit faire l'objet d'un traitement au cas par cas. Il est à noter qu'une demande d'accommodement pour des raisons religieuses ou autre, est un droit protégé par les chartes, laquelle sera traitée comme suit.

Toute demande d'accommodement fera donc l'objet d'une analyse sérieuse et la réponse à la requête sera expliquée de manière détaillée à la demanderesse. Le principe du cas par cas énoncé par ailleurs dans la littérature sur le sujet, doit être respecté en toutes lettres et en tout temps. Acquiescer à une demande spécifique ne suggère en rien une acceptation automatique à une demande subséquente provenant de la même personne ou d'autres individus. Par ailleurs, lors des collectes, le personnel d'encadrement en déplacement pourra, si une demande en ce sens est effectuée, se plier à certaines demandes si, d'emblée, elles ne constituent pas une contrainte excessive.

La décision d'accorder ou non une demande d'accommodement raisonnable se construit à partir des questionnements suivants dans le contexte spécifique de chacun des cas :

1. Est-ce qu'il s'agit de discrimination basée sur un motif protégé par les chartes (religion, handicap, etc.)? Si oui, les questions suivantes se posent. Si non, il ne s'agit pas d'une situation d'accommodement raisonnable.
2. Y-a-t'il un moyen d'accommoder la personne qui fait la demande? Il s'agit d'un exercice sérieux sur les moyens d'accommodements. Si un moyen raisonnable est trouvé, Héma-Québec a l'obligation de le mettre en place.
 - Un moyen cesse d'être raisonnable s'il constitue une contrainte excessive. Une contrainte excessive peut, notamment, être une atteinte aux droits des autres employés (pas un simple dérangement), une atteinte à la convention collective, un risque à la sécurité au travail ou à la sécurité des produits, une dépense trop importante ou une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

- La personne demandant l’accommodement, ainsi que le syndicat le cas échéant, ont l’obligation, lorsque des moyens d’accommodements raisonnables leur sont proposés, de travailler de concert avec Héma-Québec pour en arriver à une entente.
 - Toutes les parties doivent travailler ensemble pour arriver à une entente sur l’accommodement. Cela inclut, en plus d’Héma-Québec, la personne demandant l’accommodement, ainsi que le syndicat, le cas échéant. Cela peut également inclure d’autres employés.
3. Si, après une recherche sérieuse de moyens, il n’y a pas d’accommodement possible (c’est-à-dire tout accommodement serait excessif ou la personne refuse l’accommodement proposé), Héma-Québec refuse la demande.

NOTE

- Tout le processus doit être documenté : la demande, les accommodements proposés et les contraintes excessives, le cas échéant. Héma-Québec doit être en mesure de démontrer le sérieux dont elle a fait preuve lorsqu’elle a conduit sa recherche d’accommodement.
- Il faut distinguer entre une demande d’accommodement d’un droit protégé par une charte (par exemple un endroit pour prier) et une demande à caractère discriminatoire (par exemple le donneur ne veut pas se faire prélever par une infirmière voilée).

CONCLUSION

Pour favoriser la mise sur pied des différents éléments de la politique de gestion de la diversité culturelle, il est important que tous les membres d'Héma-Québec adoptent la présente politique. Pour ce faire, il est de mise de se mettre en mode «changement» et considérer que l'ouverture à la diversité culturelle, loin d'être un frein à notre développement et à notre cohésion, ne peut qu'avoir des effets bénéfiques pour l'avenir de notre organisation et sur la relation que nous entretenons avec l'ensemble de la société québécoise. Les principes énoncés dans le présent document ont fait l'objet d'une consultation et de discussions au sein de la direction générale. Toute personne à l'emploi d'Héma-Québec qui fera respecter ces principes peut être assurée du soutien inconditionnel de la part de cette même direction générale.

Rappelons en terminant que la politique de gestion de la diversité culturelle doit également faire d'Héma-Québec un organisme responsable, décidé à faire du Québec une société inclusive où tous peuvent se reconnaître et mettre en valeur l'importance fondamentale de notre mission pour l'avenir de cette société.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

JUILLET 2012

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002	
	Version :	6	
	Date :	10-09-2020	
POLITIQUE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	1 de 8	
	En vigueur :		
Présentée par :	Approuvée par :	Autorisée pour publication :	Autorisée par :
Sylvy Fogarty Directrice talent et transformation	Roselyne Zombecki Vice-présidente personnes, culture et leadership	Luc Vermeersch Vice-président aux finances et infrastructures	Nathalie Fagnan Présidente et chef de la direction

1. BUTS

Cette présente politique établit le cadre organisationnel en matière d'acquisition et de mobilité des talents, dans les buts suivants:

- doter Héma-Québec d'un personnel compétent, motivé et engagé, dans le respect de l'égalité des chances en emploi;
- rendre visibles les opportunités d'emploi au sein de l'organisation et solliciter les intérêts, s'il y a lieu, parmi nos employés;
- favoriser la mobilité interne et le développement de carrière des employés;
- établir le cadre et les principes guidant la gestion des stratégies et activités d'acquisition et de mobilité des talents de l'organisation.

2. PORTÉE

La présente politique vise tous les postes jusqu'au niveau directeur inclusivement et ceux pour lesquels un besoin d'acquisition de talent est émis.

3. POLITIQUE

Philosophie et principes directeurs

Philosophie :

C'est la volonté de l'organisation d'instaurer une culture de gestion et de développement de talent. La direction d'Héma-Québec favorise la mobilité interne, la polyvalence et la relève comme une base importante de développement et de progression de carrière de son personnel. Ainsi, Héma-Québec s'engage à acquérir les bons talents, sur les bons postes et au bon moment, à développer les talents, selon les

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002
	Version :	6
	Date :	10-09-2020
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	2 de 8
	En vigueur :	

bonnes pratiques, dans le but de retenir son personnel et d'optimiser l'atteinte de sa mission.

Principes directeurs:

Les principes suivants servent de guide et de point de repère relativement à l'acquisition et la mobilité de talents:

(1) Développer des bassins de talents

Constituer et gérer des pipelines de talents, de façon proactive, afin de pourvoir les emplois avec les meilleurs talents.

(2) Dénicher le meilleur talent

Sélectionner le candidat dont les compétences (le savoir, savoir-faire et le savoir-être) correspondent le plus au profil recherché.

(3) Favoriser la mobilité interne, la polyvalence et la relève

Offrir aux employés la possibilité de bénéficier d'opportunités variées en vue de se développer.

(4) Minimiser les mouvements de personnel internes, pour les emplois temporaires, lorsqu'ils ne constituent pas une opportunité de développement des talents ou lorsque la durée et les effets collatéraux le justifient.

Éviter les « cascades d'octroi de poste » qui occasionnent plus d'effets indésirables que d'avantages pour l'ensemble de l'organisation et du personnel.

(5) Planifier la main-d'œuvre

L'efficacité de cette politique repose sur la planification de la main-d'œuvre effectuée par les différents secteurs de l'organisation.

4. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Le processus d'acquisition de talent implique un partage des responsabilités entre le gestionnaire et le service de l'acquisition de talent.

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership

No : DRH002

Version : 6

Date : 10-09-2020

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION

Page : 3 de 8

ET DE MOBILITÉ DES TALENTS

En vigueur :

Responsabilités du gestionnaire :

- Planifier ses besoins de main-d'œuvre et s'assurer que ses demandes de recrutement soient transmises au service de l'acquisition de talent dans des délais qui tiennent compte des enjeux reliés au contexte de réalisation du mandat et du temps requis pour dénicher le meilleur talent;
- Être disponible, selon un calendrier réaliste, afin de discuter du profil recherché et de la stratégie à mettre en œuvre pour recruter le meilleur talent, analyser les candidatures reçues et tenir les entrevues de sélection;
- Collaborer avec l'expert en acquisition de talent tout au long d'un mandat afin de favoriser un climat propice au bon déroulement du processus d'acquisition de talent;
- Assurer une expérience candidat positive ainsi que la confidentialité des candidatures et ce, tout au long du processus ainsi que lorsque celui-ci est terminé.

Responsabilités du service de l'acquisition de talent :

- Prendre en charge toutes les démarches faites au nom d'Héma-Québec concernant l'attraction et l'acquisition de talent, en mettant à profit son expertise, afin de dénicher les bons talents pour l'organisation:
 - ✓ Proposer et mettre en œuvre des stratégies d'attraction de talent;
 - ✓ Développer des outils de sélection et d'évaluation ciblés en fonction des requis;
 - ✓ Recommander le meilleur talent pour chaque poste à doter;
 - ✓ Exercer un rôle conseil tout au long des démarches et du processus;
 - ✓ Assurer une expérience candidat positive;
 - ✓ Assurer le suivi de l'avancement des dossiers, tout au long de la tenue des stratégies et activités;
 - ✓ Voir à l'intégrité des processus d'acquisition de talent et à l'application des différentes règles et lois en vigueur.

La direction talent et transformation est responsable de la rédaction de cette politique et le service de l'acquisition de talent de son application.

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002
	Version :	6
	Date :	10-09-2020
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	4 de 8
	En vigueur :	

5. PROCESSUS ET PROCÉDURE

Le processus et la procédure d'acquisition de talent tiennent compte des bonnes pratiques ressources humaines ainsi que de la réalité et du contexte d'affaires et d'opérations d'Héma-Québec. Par ailleurs, les étapes à suivre afin d'assurer l'objectivité et l'impartialité du processus sont les mêmes, peu importe le poste à doter. Dans tous les cas, les modalités des différentes conventions collectives d'Héma-Québec s'appliquent.

1^{re} étape – Identification du besoin- Rôles et responsabilités du poste

En partenariat avec le PARH, le gestionnaire, ayant à recruter un talent, définit le rôle et les responsabilités ainsi que le profil recherché du poste à doter. La description d'emploi doit avoir été mise à jour, au préalable, avec les approbations requises. Par la suite, il informe le service de l'acquisition de talent en complétant une demande par l'intermédiaire du système de gestion de candidatures.

2^e étape – Analyse du profil à recruter

L'expert en acquisition de talent procède à l'analyse du besoin identifié afin de compléter le profil recherché, les principaux défis que le titulaire aura à relever, le contexte de l'emploi (environnement physique, technologique, climat, culture, conditions de travail, etc.) ainsi que les aspects du poste à mettre en valeur pour attirer les meilleurs talents.

3^e étape – Affichage interne et stratégie externe d'acquisition de talent

- Affichage interne

De façon générale, toutes les opportunités d'emploi doivent être affichées à l'interne, incluant les changements de statut d'emploi (ex : emploi qui passe de temps partiel à temps complet ou de temporaire à permanent), et ce, pour une durée de 5 jours ouvrables, sur 2 semaines de calendrier (ex : si affichage un lundi, sera affiché jusqu'au lundi suivant). Pour la période estivale (du 1^{er} juillet au 31 août) ainsi que celle des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier), la durée de l'affichage est de 10 jours. Toutefois, certaines exceptions peuvent s'appliquer :

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002
	Version :	6
	Date :	10-09-2020
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	5 de 8
	En vigueur :	

- ✓ le même emploi a été affiché et pourvu moins de trois mois auparavant, auquel cas la même liste de candidats peut être utilisée;
- ✓ dans le contexte d'une restructuration et d'une révision de l'ensemble des rôles et responsabilités d'un secteur comportant une incidence notamment sur le personnel en place ainsi que sur le nombre d'effectifs, auxquels cas, les postes peuvent être attribués en fonction des talents et des compétences. Toutefois, une évaluation des compétences de chacun des titulaires concernés doit être faite conjointement entre le partenaire d'affaires RH et le gestionnaire impliqué;
- ✓ lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste pour une période inférieure à six mois, il est possible de procéder par affectation ou embauche temporaire, ou encore avoir recours à une agence de placement désignée par l'organisation.

Tous les cas d'exception doivent faire l'objet d'une entente entre le chef du service de l'acquisition de talent et le gestionnaire concerné.

- Mise en candidature

Toutes les candidatures sur les postes sont acceptées, incluant celles des employés en absence (ex : congé de maternité, maladie, etc. auxquels cas, l'entrée en poste se tiendrait au retour au travail). Par ailleurs, le service de l'acquisition de talent, lors de l'analyse de l'ensemble des candidatures, tiendra compte du fait qu'un employé devrait, de façon générale et à moins de circonstances exceptionnelles, avoir occupé l'emploi qu'il détenait au moment du dépôt de sa candidature pendant une période minimale d'un an.

Il est fortement recommandé que l'employé informe son gestionnaire de sa démarche dès le dépôt de sa candidature. Toutefois, s'il le préfère, celui-ci peut choisir de conserver la confidentialité du processus jusqu'à la convocation à une 2^e entrevue. Dans tous les cas, l'employé est tenu d'informer le conseiller en acquisition de talent du statut de ses échanges avec son gestionnaire.

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002
	Version :	6
	Date :	10-09-2020
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	6 de 8
	En vigueur :	

Toutes les candidatures internes doivent être soumises par l'intermédiaire du système de gestion de candidatures.

- Stratégie externe d'acquisition de talent
L'expert en acquisition de talent, en collaboration avec le gestionnaire, recommande et établit la stratégie externe d'acquisition de talent appropriée aux besoins et situations.
 - ✓ Firme externe de recrutement
L'expert en acquisition de talent peut décider d'avoir recours aux services d'une firme externe de recrutement lorsqu'il le juge opportun : lorsque nos stratégies externes ne sont pas la voie appropriée ou encore lorsque les stratégies mises en œuvre n'ont pas donné les résultats souhaités, et ce, pendant une période minimale d'un mois. La procédure et les coûts relatifs à cette alternative seront alors communiqués au gestionnaire.
 - ✓ Diversité
Dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (Programme d'accès à l'égalité en emploi), il est possible, pour les catégories d'emploi sous-représentées, que des stratégies d'acquisition de talent soient ciblées, et ce, afin de rejoindre davantage un plus grand nombre de membres des groupes visés.

Toutes les candidatures externes doivent être soumises par l'intermédiaire de la section carrières du site web d'Héma-Québec.

4e étape – Outils et méthodes préconisées pour l'évaluation et la sélection

- L'entrevue
L'entrevue tenue par l'expert en acquisition de talent et le gestionnaire est le moyen de base privilégié pour l'évaluation d'un candidat. Afin de se présenter en entrevue, tous les employés d'Héma-Québec doivent pouvoir être libérés sur leur temps de travail pourvu que cela ne nuise pas aux opérations du secteur.

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership

No : DRH002

Version : 6

Date : 10-09-2020

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION

Page : 7 de 8

ET DE MOBILITÉ DES TALENTS

En vigueur :

- **Test et évaluation**

D'autres outils comme des tests et des évaluations peuvent être utilisés afin d'évaluer et sélectionner les personnes les mieux qualifiées. Héma-Québec s'assure que les méthodes et outils d'évaluation sont dûment validés, non discriminatoires et régulièrement mis à jour.

De plus, pour occuper certains emplois, la réussite d'examens médicaux est requise selon la « *Politique relative aux examens médicaux (DRH012)* ». Il est également possible, lorsque les fonctions du poste l'exigent, que des vérifications d'antécédents judiciaires et/ou du dossier de crédit soient effectuées.

- **Choix final**

Le choix final d'un candidat relève du gestionnaire, en tenant compte des recommandations de l'expert en acquisition de talent. Les données du dossier du candidat doivent faire l'objet d'une analyse rigoureuse pendant le processus de sélection. Également, des références d'emploi peuvent être prises et des évaluations de performance peuvent être consultées relativement à la sélection du candidat.

- **Exigences minimales pour travailler au sein d'Héma-Québec**

Le niveau minimal d'études pour occuper un emploi au sein de l'organisation est le Diplôme d'études secondaires. Les cas d'exception doivent faire l'objet d'une entente entre le service de l'acquisition de talent et le gestionnaire concerné.

- **Lien de parenté**

Une personne ne peut occuper un poste sous l'autorité hiérarchique immédiate d'un parent proche ou d'un conjoint. Dans certaines situations, cette restriction peut s'appliquer à une autorité hiérarchique plus étendue. Dans l'éventualité où il y aurait un lien de parenté connu par le gestionnaire, il doit en aviser le service de l'acquisition de talent. Il en va également de la responsabilité de l'employé, candidat pour un poste, d'informer l'expert en acquisition de talent de tout lien de parenté avec un autre employé du même secteur.

**DIRECTIVES ADMINISTRATIVES
(PERSONNES, CULTURE ET LEADERSHIP)**

Vice-présidence personnes, culture et leadership	No :	DRH002
	Version :	6
	Date :	10-09-2020
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACQUISITION ET DE MOBILITÉ DES TALENTS	Page :	8 de 8
	En vigueur :	

- *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*
Dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (Programme d'accès à l'égalité en emploi), Héma-Québec s'est engagé à accorder une préférence à une personne répondant au profil recherché et membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, Héma-Québec se doit d'appliquer, lors des embauches, des affectations temporaires et des promotions, un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50% pour l'ensemble des groupes visés dans chacune des catégories d'emploi sous-représentées. Cette mesure de redressement temporaire permet l'atteinte des objectifs de représentation, et ce, dans le respect des conventions collectives en vigueur.
- *Entrée en fonction*
La date d'entrée en fonction de l'employé dans son nouveau rôle doit avoir lieu, au plus tard, 2 mois après l'acceptation de l'offre d'emploi.

6. NIVEAU DE SERVICE

Les objectifs de service visés sont les suivants :

- Le service de l'acquisition de talent entre en contact avec le gestionnaire recruteur dans un délai maximal de 3 à 4 jours ouvrables après la réception de la demande de recrutement dûment approuvée;
- Un délai minimal moyen de 12 semaines est requis pour compléter avec succès la réalisation d'un mandat d'acquisition de talent.

7. DISTRIBUTION

Cette politique peut être consultée sur L@rtère dans la rubrique *Documents de références/Politiques et directives*.



HÉMA-QUÉBEC

PLAN D'ACTION

**POUR L'INTÉGRATION DES
PERSONNES HANDICAPÉES**

2022-2023

INTRODUCTION

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit, à l'article 61.1, que les organismes publics adoptent un plan d'action ciblant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées en décrivant les mesures prises au cours de la dernière année et les mesures envisagées pour la prochaine année. Ce plan d'action est rendu public annuellement.

Cette démarche est en lien avec la stratégie adoptée par le gouvernement pour favoriser la participation sociale des personnes handicapées. Elle constitue une continuité des gestes posés permettant d'augmenter l'intégration des personnes handicapées dans la société québécoise.

QUI SONT LES PERSONNES HANDICAPÉES?

On définit une personne handicapée comme une personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de ses activités courantes. Les types de handicap peuvent être liés, entre autres, à l'audition, la vision, le langage, les activités motrices ou intellectuelles, ou à la santé mentale.

HÉMA-QUÉBEC EN BREF

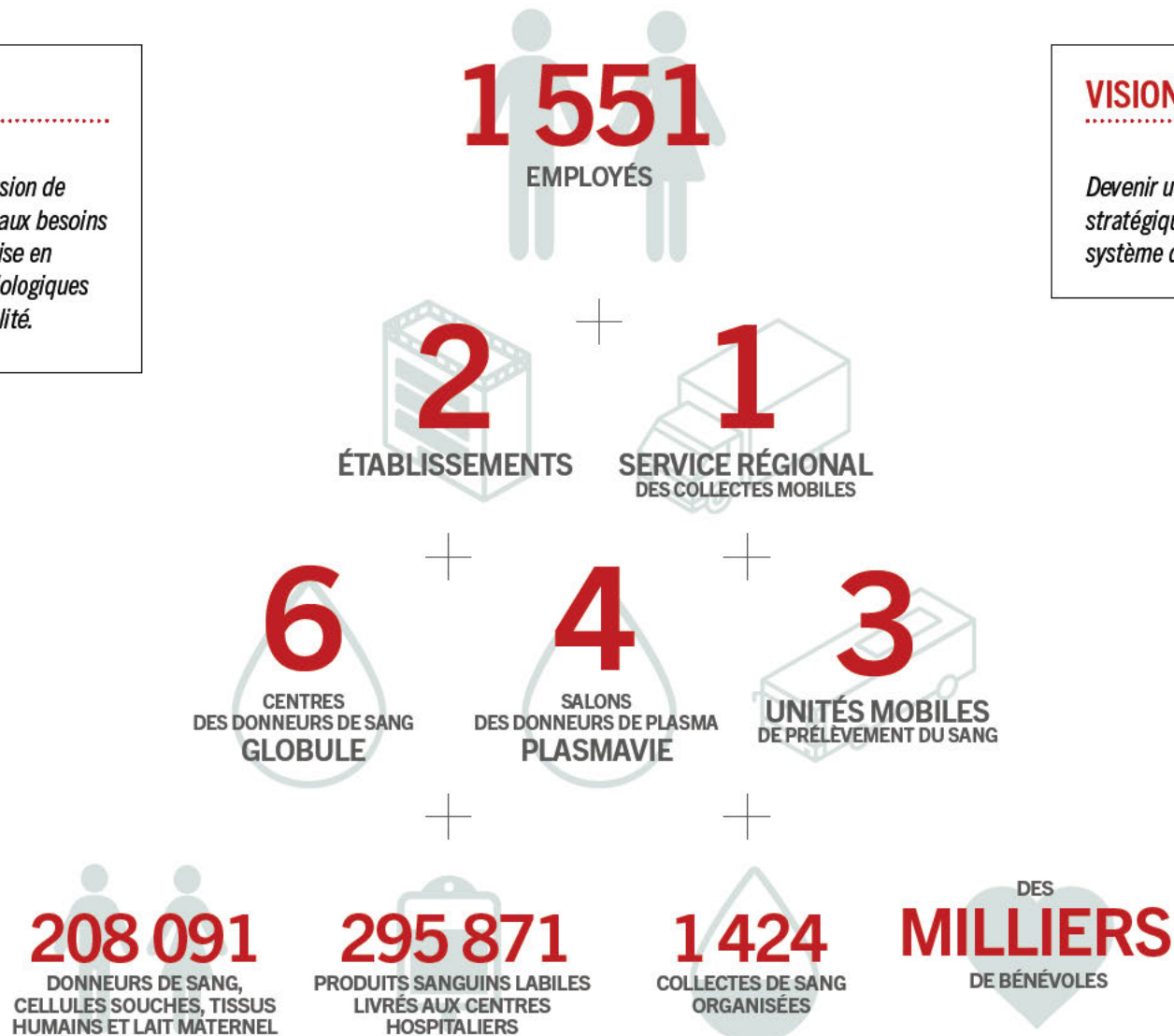
Héma-Québec a été constituée comme organisation à but non lucratif le 26 mars 1998. Elle est encadrée par la *Loi sur Héma-Québec et sur le Comité de biovigilance*.

MISSION

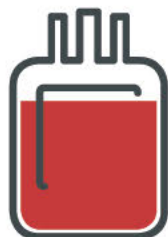
Héma-Québec a pour mission de répondre avec efficacité aux besoins de la population québécoise en sang et autres produits biologiques d'origine humaine de qualité.

VISION

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



SECTEURS D'ACTIVITÉ



PRODUITS SANGUINS

Le sang est le liquide qui circule dans les veines et les artères du corps.

Il se compose de plasma, dans lequel baignent trois types de cellules : les globules rouges, les globules blancs et les plaquettes.

Toutes les 80 secondes, quelqu'un a besoin de sang au Québec. Ce peut être à la suite d'un accident, lors d'une intervention chirurgicale, ou encore pour traiter une maladie.

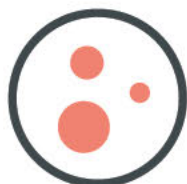


PRODUITS STABLES

Les produits stables sont des médicaments fabriqués principalement à partir de plasma.

Le plasma est la partie liquide du sang et véhicule dans le corps humain les cellules sanguines et des substances nutritives.

Des milliers de Québécois ont besoin de plasma pour traiter, par exemple, des troubles neurologiques, un déficit immunitaire ou d'autres maladies, comme l'hémophilie.



CELLULES SOUCHES

Les cellules souches sont les cellules « mères » à partir desquelles toutes les autres cellules sanguines se développent.

On les retrouve dans la moelle osseuse, la circulation sanguine périphérique et le sang de cordon ombilical.

Pour certains malades, la greffe de cellules souches s'avère l'unique chance de survie. Certaines maladies causent la destruction ou un fonctionnement anormal de la moelle osseuse et le traitement ultime consiste à remplacer les cellules souches du patient par celles d'une personne en bonne santé.



TISSUS HUMAINS

Les tissus humains peuvent être prélevés pour des fins de greffe.

Il s'agit, par exemple, de valves cardiaques et de tissus oculaires, cutanés, artériels et musculosquelettiques.

Un don de tissus peut aider jusqu'à 20 personnes, que ce soit pour recouvrer la vue grâce à une greffe de cornées ou soigner un grand brûlé à l'aide de tissus cutanés.



LAIT MATERNEL

Le lait maternel provenant d'une banque profite particulièrement aux grands prématurés ne pouvant être allaités par leur mère.

Il réduit notamment le risque de développer une maladie intestinale sévère.

PLAN D'ACTION

Le plan d'action comprend une série de mesures visant à déceler et à réduire les obstacles pour les personnes handicapées. Cette démarche est en lien avec la politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées. Les notions de droit à l'égalité et de participation sociale sont au cœur de ce plan d'action.

Ainsi, pour contribuer au principe d'intégration et de participation des personnes handicapées, Héma-Québec a nommé Geneviève St-Cyr, conseillère en santé et sécurité au travail, à titre de coordonnatrice de service aux personnes handicapées.

Un comité pour l'intégration des personnes handicapées a été mis sur pieds pour collaborer à l'identification des obstacles et à établir et mettre en place des mesures visant à réduire ces obstacles. Ce comité est responsable de la rédaction du plan d'action couvrant la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 et il est composé des personnes suivantes :

- Chan-Hoa Ly, directeur des approvisionnements
- Geneviève St-Cyr, conseillère en santé et sécurité au travail
- Julie-Ann Robitaille, chef en acquisition de talents
- Louis-Philippe Gagné, directeur du service à la clientèle et planification
- Marie Laprade, superviseure au télérecrutement
- Marie-Josée Labelle, directrice à l'acquisition de talents, à la diversité et à l'inclusion
- Mélanie Hamel, chef des infrastructures et des équipements biomédicaux (Québec)
- Ryan Massab, chef des infrastructures et des équipements biomédicaux (Montréal)
- Serge Potvin, gestionnaire des actifs des infrastructures et des opérations, Technologies de l'information et stratégie numérique

De plus, deux personnes handicapées, employées d'Héma-Québec, ont participé à l'identification d'obstacles et de mesures pouvant aider à les réduire, et ont participé à des mesures visant la promotion pour l'année 2021-2022. Nous tenons à les remercier pour leur travail et leur apport à aider notre organisation dans l'identification et la réduction des obstacles.

Le plan d'action 2022-2023 a été rédigé selon le *Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées*, volet ministères et organismes public, 2^e édition, 2022, conçu par l'Office des personnes handicapées du Québec et tient compte du décret 655-2021.

Héma-Québec met son plan d'action à jour annuellement. Le plan d'action est approuvé par le comité exécutif d'Héma-Québec.

Le plan d'action est présenté en trois principales sections :

- Bilan des mesures prises au cours des dernières années et des mesures intégrées aux activités courantes
- Résultats des mesures établies en 2021-2022
- Mesures retenues pour 2022-2023

BILAN DES MESURES PRISES

AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES ET DES MESURES INTÉGRÉES AUX ACTIVITÉS COURANTES

TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE
Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	Certains endroits peuvent être difficiles d'accès et représenter des obstacles pour une personne handicapée.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma Québec.	Les établissements d'Héma Québec sont équipés de plusieurs éléments tels que des rampes d'accès, des mains courantes continues et garde corps, des mécanismes d'ouverture automatique des portes, des ascenseurs avec signalisation tactile ou sonore, de l'éclairage suffisant et des accès adaptés à la majorité des toilettes. Des aires de stationnement sont également réservées près des entrées principales. L'accessibilité des lieux est prise en compte lors du choix d'un nouvel établissement pour les opérations d'Héma-Québec.
Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	Les postes de travail standards dans les bureaux peuvent ne pas répondre à certains besoins des membres du personnel présentant un handicap ou certaines limitations.	Adapter les postes de travail afin de répondre à certains besoins des membres du personnel présentant un handicap ou certaines limitations.	Des ajustements ergonomiques des postes de travail sont effectués régulièrement et des équipements adaptés aux particularités physiques du personnel sont proposés lorsque requis. Plus de 50 évaluations de postes de travail sont effectuées annuellement. Celles-ci ont également été adaptées pour pouvoir être faite également pour le personnel travaillant de la maison. De plus, le service de santé globale et sécurité au travail est impliqué lors de réaménagements de locaux, tels que les laboratoires, afin de répondre aux principes d'ergonomie et d'approvisionnement accessible. Pour ce faire, le service de santé globale et sécurité au travail collabore étroitement avec les services des infrastructures, des achats et des projets. La relocalisation d'un employé dans un autre type d'emploi respectant ses limitations fonctionnelles est une autre mesure d'accommodement qui peut être possible.
Mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence	Manque de formation du personnel affecté aux équipes d'intervention en cas d'urgence quant à l'intervention auprès de personnes handicapées	S'assurer que les plans spécifiques concernant les personnes handicapées prévus dans les plans d'évacuation soient respectés, notamment lors des pratiques d'évacuation en formant le personnel concerné.	La formation annuelle destinée aux équipes de mesures d'urgence inclut une section sur les personnes à mobilité réduite pouvant avoir besoin d'aide lors des exercices d'évacuation ainsi que les consignes à suivre. Lors de ces exercices, les personnes handicapées sont accompagnées d'un membre de l'équipe d'urgence. Dans le cas d'une véritable évacuation, si c'est nécessaire, ces personnes seront évacuées par les pompiers.
Mesures d'adaptation aux situations particulières : de santé publique	Le port du masque médical en période de pandémie rend difficile la communication pour un employé ayant une incapacité auditive.	Permettre aux employés ayant une incapacité auditive de communiquer adéquatement et suivre des formations en personne sans obstacle.	Des masques médicaux avec fenêtre sont disponibles pour faciliter la communication lors des formations et des activités courantes. Ils font parties des masques approuvés pour utilisation chez Héma-Québec et peuvent être commandés au besoin.

TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE
Mesures d'accessibilité aux services offerts	Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles à leur participation sociale et contribution active.	Faciliter l'accès au don de sang pour les personnes handicapées.	Héma-Québec facilite l'accès au don de sang des personnes sourdes en faisant appel à des interprètes de la langue des signes québécoise (LSQ). Grâce à un système de relais téléphonique, les personnes sourdes peuvent prendre rendez-vous pour un don de sang auprès d'Héma-Québec qui met à leur disposition, au moment convenu, un interprète. Celui-ci accompagne le donneur sourd durant tout le processus : de l'inscription à l'aire de repos en passant par l'entrevue avec l'infirmière et l'étape du don. Les employés d'Héma-Québec qui accompagnent ces donateurs ont suivi une formation afin de mieux comprendre leur réalité. De plus, une capsule vidéo en LSQ est disponible via le site Web d'Héma-Québec afin d'expliquer le processus du don de sang aux personnes sourdes.
Mesures d'accessibilité aux services offerts	Les personnes handicapées peuvent se sentir isolées.	Accueillir des personnes handicapées comme bénévoles à Héma Québec.	Accueillir des personnes handicapées comme bénévoles à Héma Québec. Pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, 12 personnes handicapées ont été bénévoles dans les secteurs des centres fixes et des collectes mobiles.
Mesures de promotion	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux difficultés vécues par les personnes handicapées.	Publication du Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées sur le portail intranet L@rtere. Le lien vers le plan d'action fait également partie du document d'accueil qui est envoyé à chaque nouvel employé lors de la première semaine de travail.
Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Certains obstacles vécus par les personnes handicapées peuvent ne pas être connus de l'organisation et, par conséquent, les mesures pour les réduire ne pas être priorisées.	Faciliter l'identification des obstacles à la participation des personnes handicapées aux activités de l'organisation et prioriser les mesures les plus susceptibles de réduire ces obstacles.	Consulter des personnes handicapées ou leurs représentants dans le cadre du processus d'identification des obstacles. Du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, 2 personnes handicapées, employées d'Héma-Québec, ont participé à l'identification d'obstacles et de mesures pouvant aider à les réduire.
Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Les personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés à se trouver un emploi.	Cibler le recrutement pour rejoindre les personnes handicapées en recherche d'emploi et les encourager à soumettre leur candidature à Héma-Québec.	<p>Mesure 1 : Utiliser les services d'organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées (ex : AIM Croit), afin d'établir un partenariat et obtenir des candidatures de personnes handicapées.</p> <p>Mesure 2 : Indiquer la mention « Héma-Québec souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi et invite les femmes, les autochtones, les minorités visibles et ethniques ainsi que les personnes handicapées à présenter leur candidature » dans la section carrières du site web d'Héma-Québec ainsi que la mention qu'il est possible de recevoir de l'assistance lors du processus de présélection et de sélection, pour les personnes qui le désirent. Les personnes handicapées qui postulent à un emploi à Héma-Québec sont également invitées à s'identifier, confidentiellement, comme faisant partie de ce groupe.</p> <p>Mesure 3 : Suivre l'évolution du nombre d'employés s'identifiant comme « personne handicapée ». Au 31 mars 2022, Héma Québec comptait 14 personnes s'étant identifiées comme « personne handicapée », selon la définition de la Loi. Ceux-ci représentent environ 1 % de sa main d'œuvre.</p>

RÉSULTATS DES MESURES

IDENTIFIÉES EN 2021-2022

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
Mesures de promotion						
1	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	Profiter de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées pour sensibiliser nos employés à la réalité des personnes handicapées dans la vie quotidienne et plus spécifiquement dans leur milieu de travail.	Date de la publication	Réalisé. Les publications sur l'Intranet ont été faites le 2 juin 2021 et le 3 décembre 2021. De plus, une publication sur les différents comptes de média sociaux a été faite le 3 décembre 2021.	À reconduire en 2022-2023
2	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux difficultés vécues par les personnes handicapées.	En plus de la publication du Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées sur le portail Intranet L@rtère, mettre en valeur des actions prévues et les mesures réalisées du plan d'action durant l'année en préparant des communications spéciales et spécifiques lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et de la journée internationale des personnes handicapées.	Date de la publication	Réalisé. Une publication sur la disponibilité des « masque sourire » a été faite le 2 juin 2021 sur L@rtère lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et met en valeur un de nos employés qui a pu en profiter. De plus, une publication sur nos comptes de média sociaux (Facebook, LinkedIn) a été faite le 3 décembre 2021 pour souligner la journée internationale des personnes handicapées et souligner la disponibilité des masques à fenêtre pour nos employés et nos donneurs.	À reconduire en 2022-2023

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
3	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser les membres du comité de rédaction du plan d'action aux difficultés vécues par les personnes handicapées.	Visionner l'autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées, disponible sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec et évaluer la possibilité de l'ajouter au plan de formation du personnel en contact avec la clientèle.	Date de visionnement	Partiellement réalisé. Réalisé pour le visionnement des capsules par les membres du comité de rédaction du plan d'action. En ce qui concerne l'évaluation de l'ajouter au plan de formation du personnel en contact avec la clientèle, cette mesure est reportée en 2022-2023.	À reporter au plan d'action 2022-2023
Mesures d'accessibilité aux services offerts						
1	Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles à leur participation sociale et contribution active.	Permettre aux personnes avec une déficience visuelle de prendre rendez-vous avec le futur système numérique de prise de rendez-vous pour tous les types de dons.	Finaliser et implanter les correctifs à l'application de prise de rendez-vous pour la rendre compatible avec les outils utilisés par les personnes avec une déficience visuelle.	Correctifs implanter dans l'application	Reporté 2022-2023 D'autres ajustements aux systèmes informatiques de prise de rendez-vous étaient toujours en cours, ce qui a reporté l'implantation des correctifs.	À reporter au plan d'action 2022-2023
2	Difficulté à rejoindre les donateurs de sang ayant un handicap.	Recruter des bénévoles et des donateurs de sang ayant un handicap.	Organiser des collectes sang pour des personnes handicapées (ex. Maison des sourds, école Jacques Ouellette de Longueuil, Mira)	Tenue des collectes	Reporté 2022-2023 Les collectes n'ont pu être tenues dans ces organismes/écoles en raison de la pandémie.	À reporter au plan d'action 2022-2023

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
3	Le port du masque médical en période de pandémie rend difficile la communication pour les personnes ayant une incapacité auditive.	Permettre aux donneurs ayant une incapacité auditive de communiquer adéquatement avec le personnel.	Évaluer la possibilité de commander des masques médicaux avec fenêtre pour faciliter la communication entre le personnel et les donneurs lors des dons de sang.	Analyse faite et masques reçus	Réalisé. Les masques ont été reçus dans la semaine du 31 mai et la communication aux superviseurs et aux employés a été faite dans le cadre de la semaine québécoise pour les personnes handicapées pour les informer de la disponibilité des masques pour mieux communiquer avec les donneurs ayant une incapacité auditive. Les masques sont disponibles dans tous les centres fixes et dans les collectes mobiles. Une donneuse l'ayant expérimenté nous a transmis de beaux remerciements pour ce service rendu disponible.	Aucune
Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi						
1	Certains obstacles vécus par les personnes handicapées peuvent ne pas être connus de l'organisation et, par conséquent, les mesures pour les réduire ne pas être priorisées.	Faciliter le repérage des obstacles à la participation des personnes handicapées aux activités de l'organisation et prioriser les mesures les plus susceptibles de réduire ces obstacles.	Sensibiliser les directeurs à discuter avec leurs employés pour les inviter à identifier les obstacles vécus dans l'exécution de leurs tâches.	Date de rencontre	Réalisé, la rencontre avec les directeurs a eu lieu le 13-05-2021.	Aucune
2	Le télétravail durant la pandémie rend difficile l'accès aux applications .	Permettre à un employé ayant une incapacité visuelle de travailler en mode télé-travail durant la pandémie.	Configurer un ordinateur portable pour permettre l'installation du logiciel Jaws (clavier Braille) et gérer l'authentification adaptée.	Ordinateur configuré et fonctionnel.	Implanté et fonctionnel	Aucune

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
3	Les employés d'Héma-Québec ne connaissent pas la procédure pour déclarer une nouvelle situation d'handicap en cours d'emploi.	Faciliter la détermination des personnes handicapées à l'emploi d'Héma-Québec.	Mettre en place un mécanisme permettant de faciliter la détermination des personnes handicapées à l'emploi d'Héma-Québec.	Mise en place du mécanisme	Reporté au plan d'action 2022-2023	À reporter au plan d'action 2022-2023
4	Les personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés à se trouver un emploi.	Cibler le recrutement pour rejoindre les personnes handicapées en recherche d'emploi et les encourager à soumettre leur candidature à Héma-Québec	Établir des partenariats avec différents organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées en milieu de travail. Afficher les offres d'emploi sur différents sites ciblés afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées.	Mise en place du partenariat	Reporté au plan d'action 2022-2023	À reporter au plan d'action 2022-2023
Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations						
1	Les modèles de micro-ondes à la cafétéria peuvent être difficiles à utiliser pour des personnes ayant une déficience visuelle.	Faciliter l'utilisation des micro-ondes de l'établissement de Québec pour les personnes ayant une déficience visuelle.	Trouver et collaborer avec un organisme afin de mettre en place les adaptations nécessaires.	Modification effectuée	Abandonnée. L'Institut Nazareth et Louis Braille (INLB), avec qui nous avons fait affaire pour réaliser les modifications pour nos micro-ondes à Montréal, nous a donné les coordonnées de l'IRDQP pour notre établissement de la région de Québec. Suite à une discussion avec cet organisme, étant donné que nous n'avons pas présentement à l'emploi des personnes ayant une déficience visuelle à l'établissement de Québec et donc de problématique d'accessibilité, il n'est pas possible pour eux de nous supporter en amont. Nous pourrions les contacter si des besoins d'adaptation pour un de nos employés s'avéraient nécessaires.	Aucune

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
2	La hauteur des micro-ondes peut les rendre difficile d'accès pour les personnes en fauteuil roulant.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma-Québec.	Faciliter l'utilisation des micro-ondes de l'établissement de Québec pour les personnes à mobilité réduite.	Mettre un micro-ondes à une hauteur plus accessible	Un micro-ondes a été placé directement sur le comptoir, plutôt que sur une tablette haute.	Aucune
3	Certains endroits peuvent être difficiles d'accès et représenter des obstacles pour une personne handicapée.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma Québec.	Identifier si des portes des zones communes (ex. salles de bain, salles de conférences) ont des poignées rondes et les remplacer par poignées « bec de canne »	Modification effectuée	La modification n'a pu être effectuée en 2021-2022. Un projet de réaménagement est en cours d'étude pour l'année 2022-2023, incluant les zones communes. Les éléments d'accessibilité universelle seront ajoutés au devis de l'appel d'offres.	À reporter au plan d'action 2022-2023
4	Certains endroits peuvent être difficiles d'accès et représenter des obstacles pour une personne handicapée.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma Québec.	Évaluer la faisabilité d'avoir un système pour l'ouverture automatique des portes de salles de bain.	Évaluation effectuée	L'étude de faisabilité n'a pu être effectuée en 2021-2022. Un projet de réaménagement est en cours d'étude pour l'année 2022-2023, incluant les zones communes. Les éléments d'accessibilité universelle seront ajoutés au devis de l'appel d'offres.	À reporter au plan d'action 2022-2023

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION	SUITE À DONNER
Mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles						
1	Héma Québec ne tient pas compte de manière systématique des critères d'approvisionnement accessible lors de l'achat d'équipements et de services.	Sensibiliser le personnel de la Direction des achats et des magasins, de la Direction de projet et du service des infrastructures à l'article 61.3 de la Loi, qui porte sur l'approvisionnement accessible.	Ajouter une section sur l'accessibilité des personnes handicapées dans le gabarit du devis technique pour l'achat d'équipements et de services.	Section intégrée dans le gabarit du devis technique	Réalisé en janvier 2021	Aucune
2	Héma-Québec ne tient pas compte de manière systématique des critères d'approvisionnement accessible lors de l'achat d'équipements et de services.	Sensibiliser les gestionnaires et les professionnels aux notions d'accessibilité universelle (ou d'approvisionnement accessible).	Inclure les notions d'accessibilité universelle (ou d'approvisionnement accessible) dans une formation sur l'approvisionnement qui sera offerte aux gestionnaires de l'entreprise.	Formation en approvisionnement déployée	Reporté en 2022	À reporter au plan d'action 2022-2023

MESURES RETENUES

POUR 2022-2023

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR DE RÉSULTAT
Mesures de promotion						
1	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	Profiter de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées, pour sensibiliser nos employés à la réalité des personnes handicapées dans la vie quotidienne et plus spécifiquement dans leur milieu de travail.	Conseiller aux communications internes	31 décembre 2022	Date des publications
2	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux difficultés vécues par les personnes handicapées.	En plus de la publication du Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées sur le portail intranet L@rtere, mettre en valeur des actions prévues et les mesures réalisées durant l'année en préparant des communications spéciales et spécifiques lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et de la journée internationale des personnes handicapées.	Conseiller aux communications internes	31 décembre 2022	Date des publications
3	Méconnaissance des difficultés vécues par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux difficultés vécues par les personnes handicapées.	Évaluer la possibilité de rendre disponible les capsules d'autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées, disponible sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec sur l'Intranet d'Héma-Québec pour le rendre disponible à tous les employés.	Conseiller aux communications internes et conseiller en santé et sécurité au travail	31 décembre 2022	Date des publications

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR DE RÉSULTAT
Mesures d'accessibilité aux services offerts						
1	Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles à leur participation sociale et contribution active.	Permettre aux personnes avec une déficience visuelle de prendre rendez-vous avec le futur système numérique de prise de rendez-vous pour tous les types de dons.	Finaliser et implanter les correctifs à l'application de prise de rendez-vous pour la rendre compatible avec les outils utilisés par les personnes avec une déficience visuelle.	Gestionnaire des actifs, infrastructures et opérations TI	31 mars 2023	Correctifs implanter dans l'application
2	Difficulté à rejoindre les donateurs de sang ayant un handicap.	Recruter des bénévoles et des donateurs de sang ayant un handicap.	Organiser des collectes de sang pour des personnes handicapées (ex. Maison des sourds, école Jacques Ouellette de Longueuil).	Chef planification recrutement des donateurs et des bénévoles	31 mars 2023	Tenue des collectes
Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi						
1	Certaines formations ou documents en ligne sont difficiles à accéder pour un employé ayant une incapacité visuelle.	Permettre à un employé ayant une incapacité visuelle de suivre l'ensemble des formations en ligne et d'accéder aux documents de procédures réglementaire sans obstacle.	Faire l'évaluation des possibilités afin de faciliter la compréhension des formations en ligne et faire appel à des experts, au besoin, afin d'implanter les mesures appropriées.	Gestionnaire des actifs, infrastructures et opérations TI	31 mars 2023	Évaluation complétée
2	Les employés d'Héma-Québec ne connaissent pas la démarche à suivre pour déclarer une nouvelle situation d'handicap en cours d'emploi.	Faciliter la détermination des personnes développant un handicap en cours d'emploi.	Mettre en place une démarche à suivre permettant de faciliter la détermination des personnes développant un handicap en cours d'emploi.	Conseiller en santé et sécurité au travail	31 mars 2023	Développement de la démarche à suivre

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR DE RÉSULTAT
3	Les personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés à se trouver un emploi.	Cibler le recrutement pour rejoindre les personnes handicapées en recherche d'emploi et les encourager à soumettre leur candidature à Héma-Québec	Établir des partenariats avec différents organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées en milieu de travail. Afficher les offres d'emploi sur différents sites ciblés afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées.	Chef en acquisition de talents	31 mars 2023	Mise en place du partenariat
4	Les personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés à rester en emploi.	Favoriser le maintien en emploi des personnes handicapées.	Arrimage avec le programme d'Inclusion et diversité faisant partie de l'initiative 5 du Plan stratégique 2021-2025 d'Héma-Québec « Offrir un environnement accueillant et inclusif ainsi que favoriser une diversité culturelle partout dans l'organisation ».	Directeur acquisition de talents, diversité et inclusion et Conseiller en santé et sécurité au travail	31 mars 2023	Arrimage complété
Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations						
1	Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles à leur participation sociale et contribution active.	Permettre aux employés ayant des incapacités physiques d'exécuter leurs tâches sans obstacle	Aménager le nouveau secteur de reconditionnement des boîtes en respectant les principes d'accessibilité universelle et d'ergonomie pour faciliter l'exécution des tâches des employés du secteur.	Directeur service à la clientèle et planification	31 mars 2023	Réaménagement complété
2	Certains endroits peuvent être difficiles d'accès et représenter des obstacles pour une personne handicapée.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma Québec.	Évaluer les possibilités de réaménagement de la rampe et inclure les normes d'accessibilité dans les plans de conception si le projet de réaménagement peut aller de l'avant.	Chef des infrastructures Québec	31 mars 2023	Évaluation complétée
3	Certains endroits peuvent être difficiles d'accès et représenter des obstacles pour une personne handicapée.	Assurer l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées à l'intérieur des locaux d'Héma Québec.	Inclure les normes d'accessibilité universelle dans les spécifications techniques du devis de l'appel d'offres du projet de réaménagement des aires communes et aires de bureaux de l'établissement de Montréal.	Conseiller en santé et sécurité au travail et Directeur des infrastructures	31 mars 2023	Normes incluses dans les spécifications techniques

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR DE RÉSULTAT
Mesure d'accessibilité à l'information et aux documents						
1	Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles à leur participation sociale et contribution active.	Assurer l'accessibilité à l'information et aux documents d'Héma-Québec.	Inclure les normes d'accessibilité universelle dans les spécifications techniques de la plate-forme dans le cadre du projet de refonte du site internet externe d'Héma-Québec.	Gestionnaire des actifs, infrastructures et opérations TI	31 mars 2023	Normes incluses dans les spécifications techniques
Mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile						
1	Les informations de base sur les personnes handicapées à l'emploi d'Héma-Québec peuvent ne pas être à jour dans la mise en place du plan de mesures d'urgence.	S'assurer, aux fins des mesures d'urgence, que les besoins particuliers des personnes handicapées sont connus et mis à jour et que des mesures adaptées sont mises en place afin d'assurer leur évacuation en toute sécurité.	S'assurer, aux fins des mesures d'urgence, que les besoins particuliers des personnes handicapées sont connus et que des mesures adaptées sont mises en place afin d'assurer leur évacuation en toute sécurité. Lors de l'arrivée de nouvelles ressources, prévoir des rencontres pour connaître leurs limitations et, le cas échéant, adapter les procédures en conséquence.	Conseiller en santé et sécurité au travail et Chef sûreté industrielle	31 mars 2023	Mise à jour réalisée Nombre de rencontres faites
Mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles						
1	Héma-Québec ne tient pas compte de manière systématique des critères d'approvisionnement accessible lors de l'achat d'équipements et de services.	Sensibiliser les gestionnaires et les professionnels aux notions d'accessibilité universelle (ou d'approvisionnement accessible).	Inclure les notions d'accessibilité universelle (ou d'approvisionnement accessible) dans une formation sur l'approvisionnement qui sera offerte aux gestionnaires de l'entreprise.	Directeur des approvisionnements	31 mars 2023	Formation en approvisionnement déployée

PLAINTES

Selon la politique *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées*, Héma-Québec doit rendre compte du nombre de plaintes reçues et traitées et des mesures d'accommodement dont elle s'est dotée relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées. Entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022, aucune plainte n'a été reçue.

MESURES D'ACCOMMODEMENT

Aucune mesure d'accommodement particulière n'a été prise à la suite d'une demande puisqu'aucune requête de cette nature n'a été faite pour l'exercice 2021-2022.

APPROBATION

Le plan d'action a été approuvé par le comité exécutif d'Héma-Québec le 27 mars 2023.

DIFFUSION

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, le plan d'action a été acheminé à l'Office des personnes handicapées du Québec. Il sera aussi disponible sur le site Web d'Héma-Québec à l'adresse www.hema-quebec.qc.ca.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) Pouvoir

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence.

L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) Délais

L'article 149 prévoit que l'avis d'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

c) Procédure

Selon l'article 151 de la loi, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.