

[Texte]

The essence of the findings of Ms Kent and Dr. Krassnitzky, as I recall, was several-fold. They did not really find themselves at variance with the thinking of the blood transfusion community in Toronto at the time.

I should explain that blood donor recruitment is that part of the Red Cross operation that is responsible for bringing in the donors, bringing in the donations on the hoof. The blood transfusion service is responsible for the procurement, testing, storage, and distribution of the product. For the operation to function efficiently, there must be close coordination and good relations between BDR and BTS.

I should now try to describe to you how blood donor recruitment worked. BDR was operated by and reported to the Red Cross organization through the local chapter or regional volunteer groups to the provincial volunteer group, to head office, to the national board of the Red Cross. The blood transfusion service, which as I said does the bleeding, the processing, the distribution, reported through the centre medical director to the national medical director, who reported to head office. Thus any issue that had to be settled between BDR and BTS had to be referred to head office for resolution. The result, of course, was total chaos, conflict, and the playing of games.

Secondly, the allocation of resources for the blood program in the volunteer side of the organization was not clearly separated from the other volunteer activities, such as Meals on Wheels, water safety, and so on. So it was never really quite clear how much of the resource was available to support the BDR activities.

Thirdly, managerial skills in blood donor recruitment were lacking.

Fourthly, the recruiting of blood donors was becoming an extremely sophisticated business. If you can imagine the traditional Red Cross volunteer, the middle-aged lady with the empty nest trying to deal with the questions surrounding the exclusion of homosexuals from the blood system, this is not obviously an easy thing for amateur recruiters to deal with. Recruitment was becoming an extremely sophisticated business.

A number of recommendations were made and the Red Cross eventually acted with an air of reluctance, but again under a certain amount of pressure. The functional merging of BDR and BTS in central Ontario under single management was achieved in 1986 as a pilot. That, in conjunction with the arrival of a new, experienced, imaginative centre director, coincided essentially with the disappearance of the problem of shortages and recruitment. I understand that this rearrangement, whereby BDR and BTS are unified under the centre director's control, is a measure that is now in process across the country in 1993.

[Traduction]

Les constatations de M^{me} Kent et de M. Krassnitzky, si je me souviens bien, portent sur plusieurs volets. Leurs constatations ne divergeaient pas tellement de ce qui transpirait dans le milieu de la transfusion sanguine à Toronto à cette époque.

Je devrais expliquer que le service de recrutement des donneurs de sang est le service de la Croix-Rouge qui est chargé de recruter des donneurs de sang, d'aller chercher les dons. Le service des transfusions sanguines est chargé, quant à lui, de l'approvisionnement, des tests, de l'entreposage et de la distribution du produit. Il faut évidemment que ces deux services collaborent de près et entretiennent de bonnes relations pour que le système fonctionne avec efficacité.

Voici comment fonctionne le recrutement des donneurs de sang. Ce service est exploité par l'organisation de la Croix-Rouge et relève, par l'entremise de la division locale ou du groupe de bénévoles régional, du groupe de bénévoles provincial, qui relève à son tour du siège social, du Conseil national de la Croix-Rouge. Le service des transfusions sanguines, qui est chargé, comme je l'ai dit, de l'approvisionnement, du traitement, de la distribution du sang, relève, par l'intermédiaire du directeur médical du centre, du directeur médical national, qui relève du siège social de la Croix-Rouge. Ainsi, toute difficulté qui se présentait entre les deux services devait être renvoyée au siège social. Il est évident qu'un tel mode de fonctionnement ne pouvait aboutir qu'à une confusion totale, à des tiraillements et à toutes sortes de petites luttes de pouvoir.

Deuxièmement, les ressources du programme du côté bénévole de l'organisation n'étaient pas affectées de façon clairement distinctes des autres activités bénévoles, comme le service de repas à domicile, la sûreté de l'eau, etc. Il n'était donc jamais vraiment clair de combien de ressources on disposait pour les activités de recrutement des donneurs de sang.

Troisièmement, les compétences en matière de gestion faisaient défaut au service de recrutement des donneurs de sang.

Quatrièmement, le recrutement des donneurs de sang était en train de devenir une affaire extrêmement délicate et élaborée. Si vous pouvez vous imaginer le bénévole traditionnel de la Croix-Rouge, qui tentait de convaincre une dame d'âge mûr, qui n'a plus d'enfants à la maison, et qui est aux prises avec la question de l'exclusion des homosexuels du système d'approvisionnement en sang, il est évident que ce n'est pas une mince tâche pour des recruteurs amateurs. Le recrutement des donneurs de sang devenait donc une tâche extrêmement délicate et élaborée.

Il y a donc un certain nombre de recommandations qui ont été faites, et la Croix-rouge a finalement réagi, malgré certaines hésitations, mais après que des pressions aient été exercées. En mai 1986, on a regroupé la gestion des deux services dans la région du centre de l'Ontario, dans le contexte d'un projet-pilote. Cette mesure, de concert avec l'arrivée au centre d'un nouveau directeur expérimenté et à l'esprit créateur, a coïncidé avec la disparition du problème de la pénurie et du recrutement. Je pense que la Croix-Rouge a entrepris d'adopter ce nouveau mode de fonctionnement, selon lequel les deux services sont fusionnés sous le contrôle du directeur du centre, dans l'ensemble du pays en 1993.

• 1005