

# Diriger avec notre valeur d'Inclusion :

Promouvoir des avancées et des résultats équitables pour tous

Rapport mondial 2021 sur l'Inclusion et la Diversité  
Septembre 2022



# Table des matières

- 3** Lettre de Giovanni Caforio, MD, Président du Conseil d'administration Président-directeur général
- 4** Lettre de Pamela Fisher, Directrice de la diversité et de l'inclusion
- 6** À propos de Bristol Myers Squibb (BMS)
- 10** Notre voie à suivre : L'Inclusion et la Diversité renforcent les fondements de BMS
- 13** Patients et communautés : Répondre aux besoins non satisfaits grâce à l'Innovation et à l'Inclusion
- 22** Collègues : Exploiter la puissance d'une main-d'œuvre globale diversifiée grâce à l'Inclusion et à l'Appartenance
- 38** Entreprises et industries : Favoriser une progression et des résultats équitables pour tous
- 44** L'aventure continue

REMARQUE : Par souci de cohérence et d'exactitude avec la version anglaise du Rapport mondial 2021 sur l'Inclusion et la Diversité, les données et graphiques clés dans cette version traduite sont représentés en anglais.



# Lettre de Giovanni Caforio, MD, Président du Conseil d'administration Président-directeur général



**Giovanni Caforio, MD**  
Président du Conseil d'administration  
Président-directeur général

Bristol Myers Squibb (BMS) est une entreprise à vocation scientifique, mais d'abord et avant tout, une communauté de professionnels pleins de compassion qui se consacrent à l'amélioration de la santé de ses patients. Notre engagement inébranlable à transformer la vie des patients grâce à la science est au cœur de tout ce que nous faisons.

Nous travaillons de la meilleure façon possible grâce à la création d'un environnement inclusif et diversifié qui garantit à nos plus de 32 000 employés du monde entier de pouvoir être eux-mêmes au travail. Nous savons que grâce à l'Inclusion et à la Diversité, nous renforçons les fondements de BMS et libérons notre capacité collective à faire en sorte que la promesse et la puissance qu'apporte la science se réalisent pour tous.

Si ce rapport souligne l'importance de nos progrès réalisés en 2021, il est également le moyen de nous responsabiliser et d'accélérer nos efforts visant à stimuler l'innovation scientifique afin de répondre aux besoins changeants des patients du monde entier et d'assurer des performances commerciales durables.

La nécessité de développer des traitements innovants pour les maladies graves n'a jamais été aussi grande. Ce sens de l'urgence est l'une des raisons principales pour lesquelles nous nous ne ménageons aucun effort pour réduire les disparités en matière de santé. Nous sommes très conscients du rôle que l'accès à

nos médicaments peut jouer dans l'amélioration de la vie des patients et de leurs familles, et c'est pourquoi nous faisons tout notre possible pour garantir une meilleure équité en matière de santé.

L'importance que nous accordons à l'Inclusion et à la Diversité est au cœur même de ce que nous sommes en tant qu'entreprise. L'importance de cette mission se reflète dans l'audace de nos engagements d'Inclusion, de Diversité et d'Équité en matière de santé, ainsi que dans ma décision de promouvoir le rôle de Chief Inclusion & Diversity Officer au sein de mon équipe de direction afin de renforcer l'alignement avec notre stratégie d'entreprise et de croissance et de favoriser l'obtention de résultats en matière de santé plus équitables et durables dans le monde entier.

Je suis convaincu que nous continuerons à nous développer et à nous remettre en question pour répondre aux besoins non comblés des patients et des communautés du monde entier. Ils méritent le meilleur de nous-mêmes ; c'est pourquoi nous continuerons de redoubler d'efforts jusqu'à ce que la véritable équité en matière de santé devienne une réalité.

A handwritten signature in black ink that reads "Giovanni Caforio". The signature is fluid and cursive.

**Giovanni Caforio, MD**  
Président du Conseil d'administration Président-  
directeur général

« Nous travaillons de la meilleure façon possible grâce à la création d'un environnement inclusif et diversifié qui garantit à nos plus de 32 000 employés du monde entier de pouvoir être eux-mêmes au travail. »

**Giovanni Caforio, MD**  
Président du Conseil d'administration  
Président-directeur général

# Lettre de Pamela Fisher, Directrice de la diversité et de l'inclusion



**Pamela Fisher**  
Directrice de la diversité et de l'inclusion

« Et vous, pour qui travaillez-vous ? » Cette question a servi d'appel commun à l'action pour nous chez BMS, un rappel alors que nous nous efforçons continuellement de découvrir, développer et fournir des médicaments novateurs pour transformer la vie des patients grâce à notre science. Cette question rallie nos collègues à notre vision et s'aligne sur l'une des Valeurs fondamentales de l'entreprise : l'Inclusion. Nous adhérons à la diversité et favorisons un environnement où nous pouvons travailler tous ensemble en exploitant pleinement notre potentiel pour stimuler l'innovation et la croissance et répondre aux besoins non comblés de nos patients et de nos communautés du monde entier.

Depuis que j'ai rejoint l'entreprise l'année dernière, j'ai été touchée par l'authenticité, la gentillesse et le dévouement de nos collègues du monde entier, ainsi que par leur passion pour le travail collaboratif et leur engagement à saisir les opportunités pour renforcer notre base solide d'Inclusion et de Diversité (I&D). Nous nous sommes rassemblés autour d'une stratégie globale et cohérente d'Inclusion et de Diversité à l'échelle de l'entreprise (Global Inclusion & Diversity, GI&D) qui commence avec notre valeur d'Inclusion et qui renforce le lien humain que nous apportons chaque jour à notre travail pour stimuler des percées scientifiques pour nos patients et nos communautés, pour nos collègues, notre entreprise et l'industrie dans laquelle nous œuvrons.

Notre stratégie repose sur la conviction que l'Inclusion et la Diversité favorisent une progression des résultats équitables pour tous. Elle libère le pouvoir que l'humanité apporte à notre science. Le présent rapport donne vie à notre stratégie renouvelée grâce aux témoignages de patients, aux efforts collectifs de collègues du monde entier et à des investissements viables à long terme pour s'attaquer aux disparités en matière de santé dans les communautés mal desservies. Il nous permet également de rester humbles, de nous tenir responsables et de garder le cap pour assurer une croissance continue.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés dans nos engagements de santé pour 2025, en matière d'Inclusion, Diversité et Équité. Nous vous invitons à découvrir à la page suivante et tout au long de notre Rapport mondial 2021 sur l'Inclusion et la Diversité nos réalisations dans les domaines de la diversité des employés, l'équité en matière de santé, de la diversité des fournisseurs, de la diversité dans les essais cliniques et des dons des employés. Ces résultats établissent la nouvelle norme pour BMS et dictent la façon dont nous opérons en tant qu'entreprise ainsi que la façon dont nous pouvons nous améliorer pour nous assurer de respecter les normes les plus rigoureuses dans le secteur des soins de santé en constante évolution.

Nous sommes ravis de partager avec vous notre parcours d'Inclusion, de Diversité et d'Équité en matière de santé, et nous nous réjouissons à l'idée de mobiliser l'ensemble de nos parties prenantes pour continuer à faire progresser nos solides bases d'I&D et nos priorités commerciales. Ensemble, nous pouvons favoriser une progression et des résultats équitables pour tous.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink that reads "Pamela Fisher". The signature is fluid and cursive.

**Pamela Fisher**  
Directrice de la diversité et de l'inclusion

# Bristol Myers Squibb & la Fondation Bristol Myers Squibb : Notre impact sur l'Inclusion et la Diversité en chiffres

Global executive\*  
gender parity

## 45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020

\*Titre de vice-président ou supérieur

U.S. executive\*  
representation by  
race/ethnicity

## 4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

## 7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

## 17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020

\*Titre de vice-président ou supérieur

Diversity in clinical trials:  
Bringing clinical trials  
to diverse communities

## 54%

of U.S. clinical trial sites were located in highly diverse communities in 2021

Addressing  
health disparities  
in the U.S.

## \$27.9M

across 107 grants was awarded to support the health disparity efforts of non-profit organizations and external partners in 2021

Supplier  
diversity  
spending

## \$899M

in spending with diverse businesses in 2021 vs. \$695M in 2020

## 45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb  
Foundation Diversity in  
Clinical Trials Award Program

## 52

scholars selected through the Bristol Myers Squibb Foundation's Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program

## 73%

of Robert A. Winn Diversity in Clinical Trial scholars come from groups underrepresented in medicine

Bristol Myers Squibb  
Foundation Employee  
Giving Program

## \$802K

awarded to social justice organizations (September 2020 – December 2021)

\*Bristol Myers Squibb fait des dons à la Fondation Bristol Myers Squibb, un organisme caritatif indépendant.

# À propos de Bristol Myers Squibb

## Nos centres d'intérêt

La science innovante est notre passion. Les médicaments qui transforment la vie des patients sont notre objectif. BMS s'engage à découvrir, développer et fournir des médicaments innovants dans des domaines où nous sommes convaincus d'avoir des opportunités de faire une différence significative pour les patients : oncologie, hématologie, immunologie, maladies cardiovasculaires et fibrose.

**Oncologie :** Nous avons été les tous premiers à mettre au point des médicaments révolutionnaires qui ont contribué à changer les attentes en matière de survie pour les patients atteints de cancers à tumeurs solides. Au fil des décennies d'attention portée à l'oncologie, nous avons révolutionné le traitement de plus de 10 cancers.

**Hématologie :** Dans le cancer du sang, nous faisons progresser les traitements innovants et nous nous appuyons sur les médicaments qui transforment la vie des patients que nous avons mis en avant et qui représentent désormais les fondements des soins.

**Immunologie :** Animé par sa passion pour l'aide aux patients et motivé par sa compréhension approfondie du système immunitaire qui s'étend sur plus de 20 ans d'expérience, BMS continue à rechercher des sciences révolutionnaires pour fournir des solutions significatives qui répondent aux besoins non satisfaits en rhumatologie, gastroentérologie, dermatologie et neurologie.

**Maladies cardiovasculaires :** Notre engagement profond et de longue date contre les maladies cardiovasculaires est né il y a plus de 60 ans. Aujourd'hui, nous évaluons plusieurs nouveaux agents pour répondre aux besoins des patients atteints de maladies cardiovasculaires graves.

**Fibrose :** Nous sommes à la recherche de médicaments susceptibles d'arrêter ou d'inverser la progression de la fibrose, (accumulation excessive de tissu cicatriciel qui nuit au bon fonctionnement des organes). En explorant de nouveaux mécanismes thérapeutiques antifibrotiques, nous espérons faire progresser la prochaine génération de médicaments contre la fibrose dans le but d'améliorer ou de restaurer la fonction des organes de nos patients.

Notre vision qui consiste à transformer la vie des patients nous inspire chaque jour. Nous étudions plus de 50 composés en cours de développement et nous sommes présents dans plus de 40 domaines thérapeutiques. Nous avons à cœur de poursuivre le processus complexe et fastidieux de découverte et de mise à l'essai de nouveaux composés pharmaceutiques. Pourquoi ? Parce qu'ils apportent un nouvel espoir.

## Progrès permanent dans nos produits actuels et futurs

**\$11.4b**

invested in research and development

**11**

positive Phase 3 clinical trial readouts

**7**

high potential mid- to late-stage assets

**50+**

early-stage assets

**16**

new *Opdivo* approvals

**8**

approvals across New Product Portfolio in the U.S., EU and Japan

- 2 new cell therapies: *Abecma*<sup>®</sup> (idecabtagene vicleucel) and *Breyanzi*<sup>®</sup> (lisocabtagene maraleucel)
- New oral medicine for ulcerative colitis *Zeposia*<sup>®</sup> (ozanimod)

**FDA accepted submissions for 3 next-generation assets for\*:**

- Relatlimab plus nivolumab fixed dose combination for metastatic melanoma
- Mavacamten for obstructive hypertrophic cardiomyopathy (HCM)
- Deucravacitinib for moderate to severe plaque psoriasis

**Strong revenue growth across portfolio**

**17%**

*Eliquis*<sup>®</sup> (apixaban) year-over-year growth

**8%**

*Opdivo*<sup>®</sup> (nivolumab) year-over-year growth

**20%**

*Yervoy*<sup>®</sup> (ipilimumab) year-over-year growth

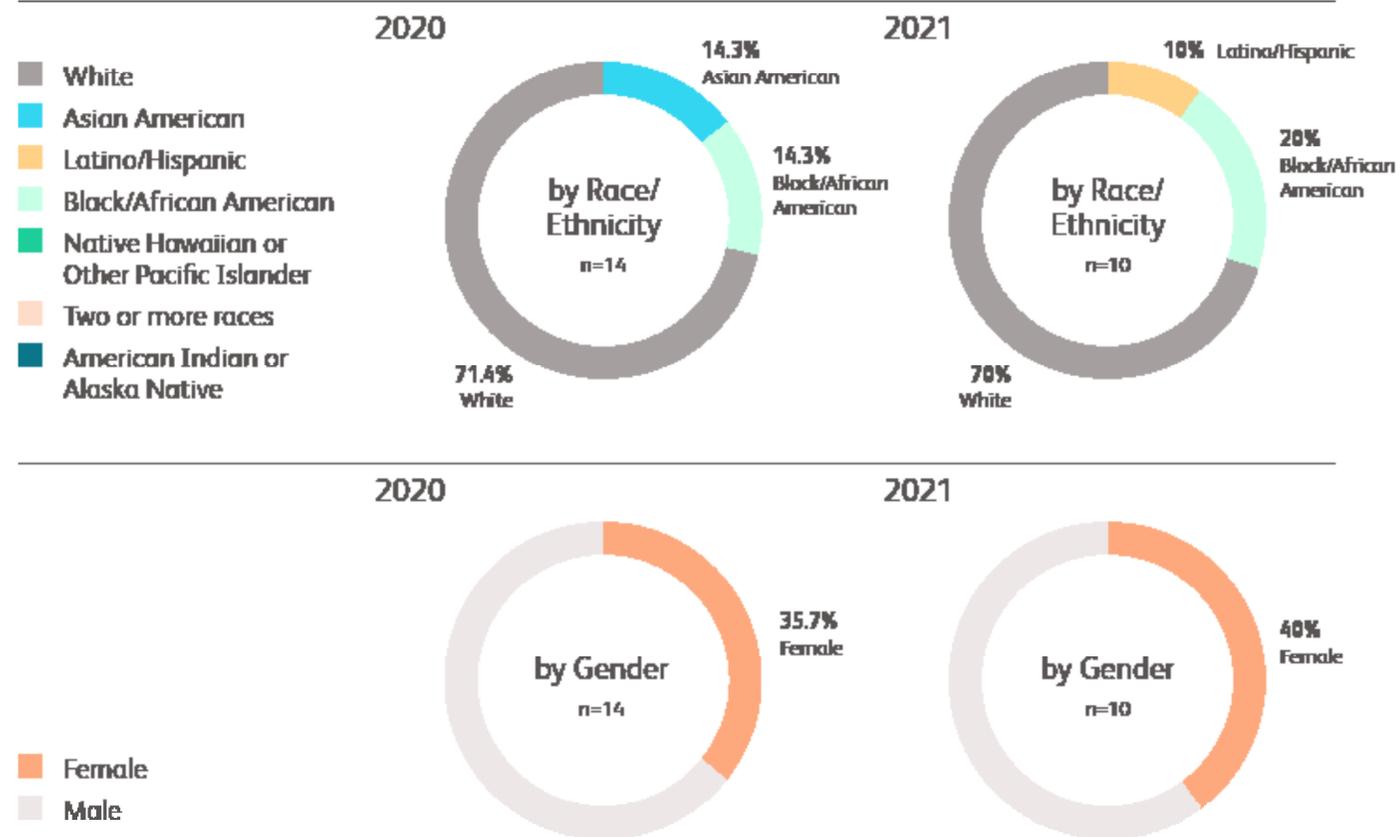
\*Données de la demande envoyée à la FDA basées sur le statut réglementaire de 2021

# Notre Conseil d'administration

Élu chaque année par nos actionnaires, le Conseil d'administration est chargé d'établir les politiques générales de l'entreprise et d'assurer la performance globale de notre société. Les administrateurs évaluent les performances de certains cadres supérieurs responsables des activités quotidiennes de la société. En 2021, le Conseil a examiné nos progrès en matière d'I&D et d'équité en matière de santé pour faire progresser nos activités.

Les données suivantes reflètent la composition de notre Conseil d'administration en date de décembre 2021.

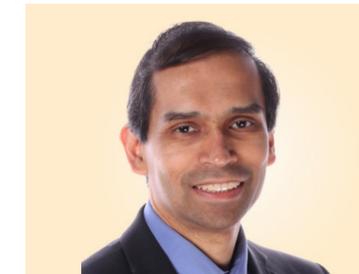
## Composition du Conseil d'administration 2021



Giovanni Caforio, MD  
Board Chair and Chief Executive Officer



Peter J. Arduini  
President and Chief Executive Officer of GE Healthcare



Deepak L. Bhatt, MD, MPH  
Executive Director of Interventional Cardiovascular Programs Professor, Harvard Medical School\*



Julia A. Haller, MD  
Ophthalmologist-In-Chief, Wills Eye Hospital



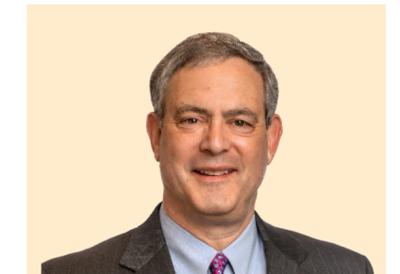
Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD  
Chief, Division of Hematology and Medical Oncology, Weill Cornell Medicine and New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



Paula A. Price  
Former Executive Vice President and Chief Financial Officer, Macy's, Inc.



Derica W. Rice  
Former Executive Vice President, CVS Health and President, Pharmacy Benefits Business, CVS Caremark



Theodore R. Samuels  
Lead Independent Director and Retired President of Capital Guardian Trust Company



Gerald L. Storch  
Chief Executive Officer, Storch Advisors



Karen H. Vousden, PhD  
Senior Group Leader, The Francis Crick Institute and Chief Scientist, Cancer Research UK

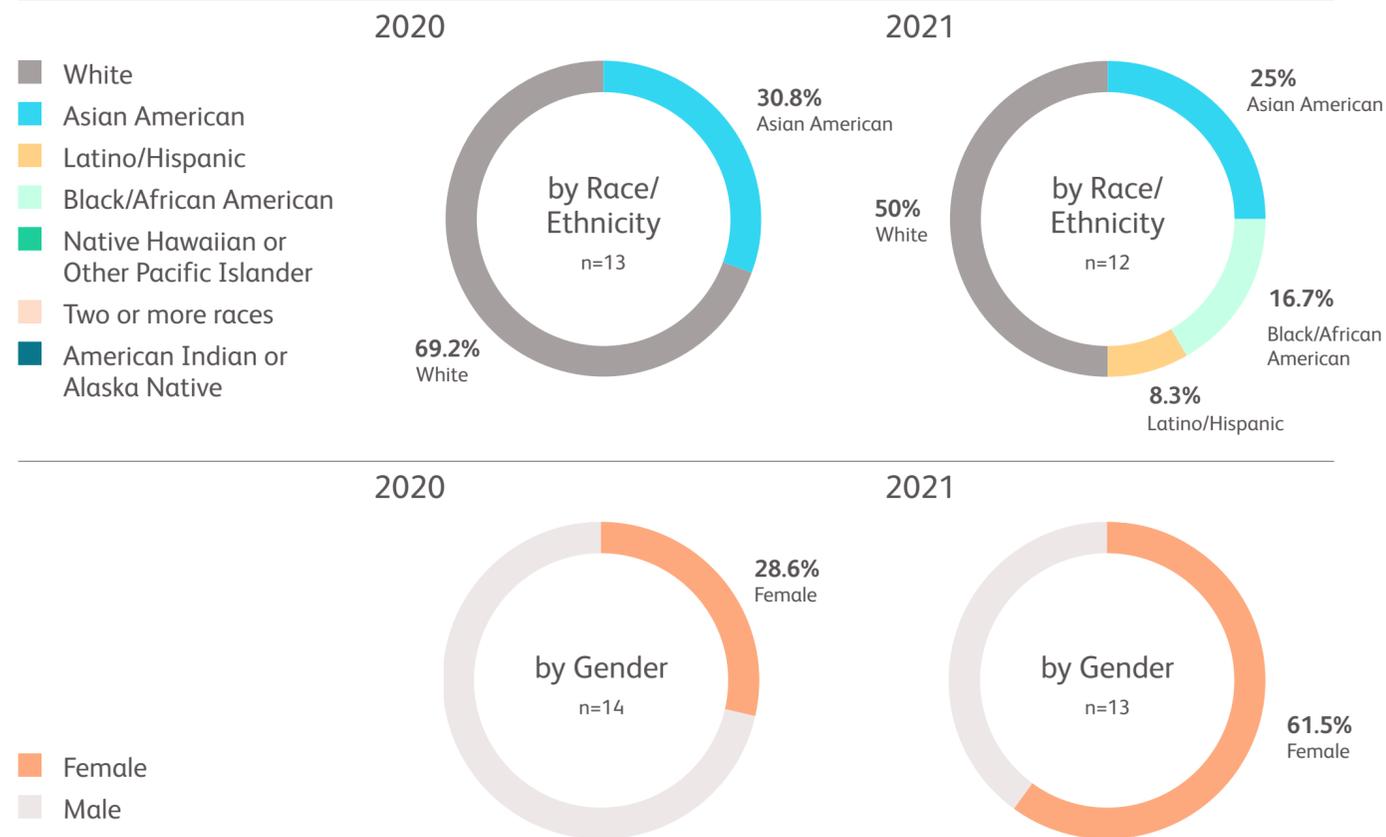


Phyllis R. Yale  
Advisory Partner, Bain & Company

\*Nouveau Directeur du Conseil nommé en 2022

# Notre équipe de direction

Nous sommes dirigés par une équipe de direction qui apporte un ensemble riche et diversifié d'expériences acquises aux quatre coins du monde pour pouvoir maîtriser un secteur global des soins de santé qui évolue rapidement. L'équipe est tenue responsable du respect de nos engagements en matière d'I&D et d'équité en matière de santé tant envers nos patients et nos communautés, qu'envers nos collègues ou encore notre entreprise et le secteur dans lequel nous œuvrons. Au bout du compte, notre réussite sera mesurée par les changements que nous pouvons apporter à la vie des patients.



**Giovanni Caforio, MD**  
Board Chair and Chief Executive Officer



**Chris Boerner, PhD**  
Executive Vice President, Chief Commercialization Officer



**David Elkins**  
Executive Vice President and Chief Financial Officer



**Pamela Fisher**  
Chief Inclusion & Diversity Officer



**Cari Gallman**  
Chief Compliance and Ethics Officer



**Samit Hirawat, MD**  
Executive Vice President, Chief Medical Officer, Global Drug Development



**Sandra Leung**  
Executive Vice President, General Counsel



**Greg Meyers**  
Executive Vice President, Chief Digital & Technology Officer\*



**Elizabeth A. Mily**  
Executive Vice President, Strategy & Business Development



**Ann M. Powell**  
Executive Vice President, Chief Human Resources Office



**Karin Shanahan**  
Executive Vice President, GLOBAL Product Development & Supply\*



**Catalina Vargas**  
Chief of Staff to the Chief Executive Officer



**Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil**  
Executive Vice President and President, Research and Early Development



**Estelle Vester-Blokland, MD**  
Senior Vice President, Global Medical Affairs

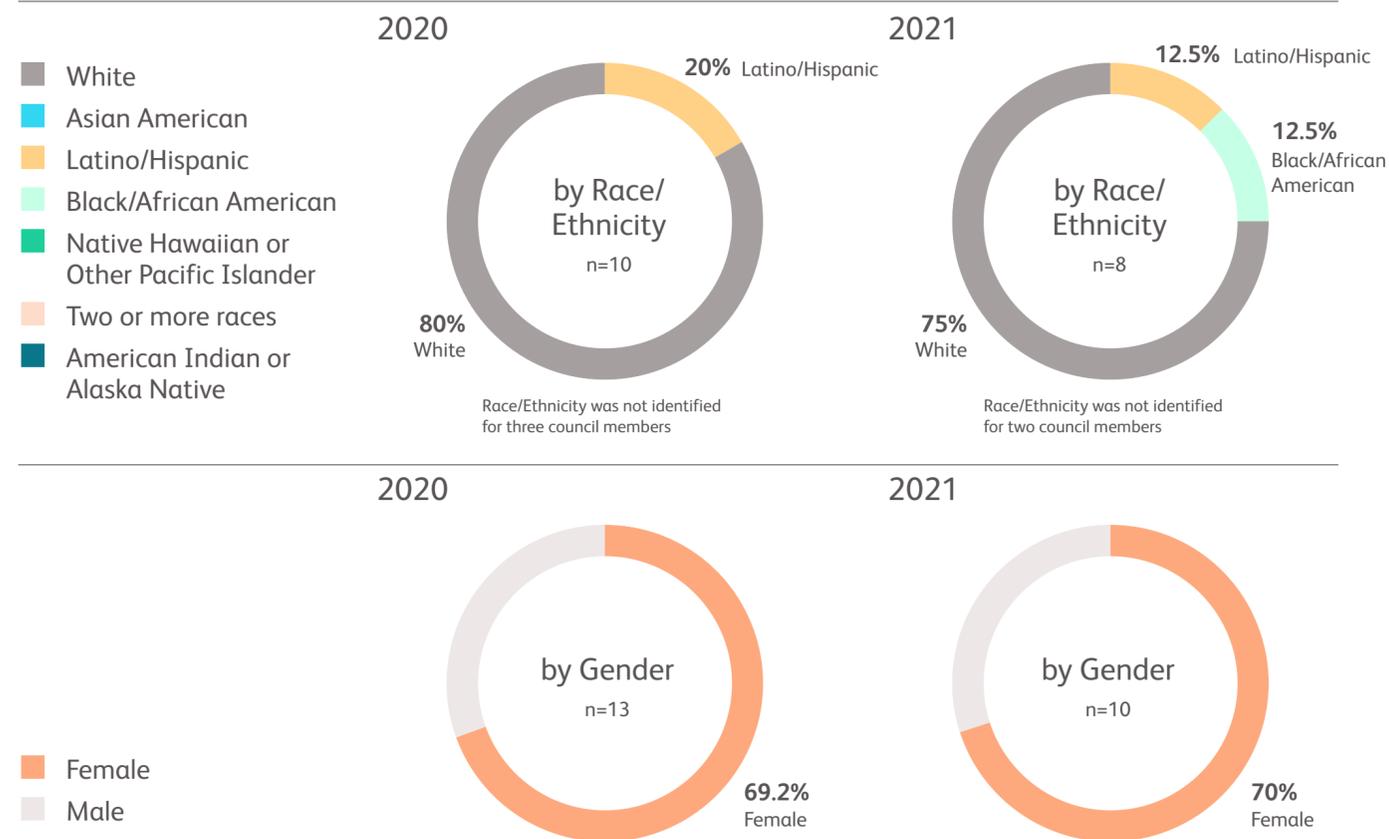


**Michelle Weese**  
Executive Vice President, Corporate Affairs

\*Nouveau membre LT nommé en 2022

# Notre Conseil global pour l'Inclusion et la Diversité

Présidé par le Chief Executive Officer, le Conseil global pour l'Inclusion et la Diversité (Global Inclusion & Diversity Council, GIDC) fournit une orientation stratégique, assure la diffusion des pratiques exemplaires et garantit la responsabilisation au niveau de l'entreprise et des unités commerciales/fonctionnelles pour faire progresser les priorités de BMS sur les plans de l'I&D et de l'équité en matière de santé et fournir des résultats concrets.



**Giovanni Caforio, MD**  
Board Chair and Chief Executive Officer



**Ann M. Powell**  
Executive Vice President, Chief Human Resources Officer



**Pamela Fisher**  
Chief Inclusion & Diversity Officer



**Ester Banque**  
SVP GM of US Hematology, Worldwide Commercial



**John Damonti**  
President, Bristol Myers Squibb Foundation; VP Corporate Philanthropy



**Amadou Diarra**  
SVP, Global Policy, Advocacy and Government Affairs, Corporate Affairs



**Kimberly Jablonski**  
VP Corporate Governance and Securities Law, Employee Benefits & Corporate Secretary, Corporate Legal



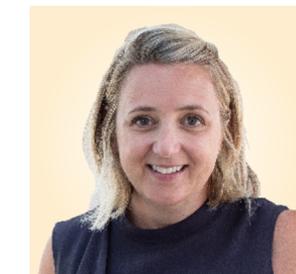
**Sydney Klein**  
SVP, Chief Information Security Officer & Head of IT Core Services, Information Technology



**Rao Mantri**  
SVP, Product Development Global Product Development & Supply\*



**Farryn Melton**  
SVP, Chief Procurement Officer, Global Business Operations



**Kathryn Owen**  
SVP, Global Development Operations, Global Drug Development

\*Nouveau membre GIDC nommé en 2022



Argentina

# 01

## Notre voie à suivre : L'Inclusion et la Diversité renforcent les fondements de BMS

Nous sommes guidés par une vision unique : transformer la vie des patients par la science. Et nous nous rassemblons autour de l'une des six valeurs fondamentales de notre entreprise : l'Inclusion. Pour réaliser pleinement cette vision, nous nous appuyons sur la force de notre riche histoire et notre engagement de longue date envers l'Inclusion et la Diversité. Cela nous permet de générer un impact concret et des résultats tant pour nos patients et nos communautés que pour nos collègues ou encore notre activité et le secteur dans lequel nous œuvrons. Notre stratégie et nos priorités en matière d'Inclusion et de Diversité au niveau mondial sont les premières étapes à franchir pour aller de l'avant sur cette voie à suivre.

# Nos Valeurs

## INCLUSION

Nous adhérons à la diversité et favorisons un environnement qui nous permet à tous de travailler ensemble en exploitant pleinement notre potentiel

## INTÉGRITÉ

Nous faisons preuve d'éthique, d'intégrité et de qualité dans tout ce que nous faisons pour les patients, les clients et les collègues

## SENS DE L'URGENCE

Nous agissons ensemble avec rapidité et qualité car les patients attendent

## RESPONSABILISATION

Nous sommes tous responsables de la réussite de Bristol Myers Squibb ; nous nous efforçons d'être transparents et de respecter nos engagements

## INNOVATION

Nous recherchons des solutions avant-gardistes et audacieuses pour les patients

## PASSION

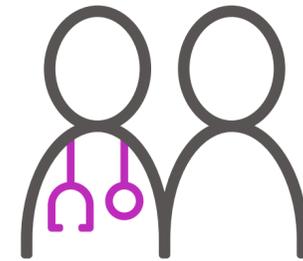
Notre engagement envers l'apprentissage et l'excellence nous aide à obtenir des résultats exceptionnels



États-Unis

# Nous dirigeons avec notre valeur d'Inclusion

Notre stratégie mondiale d'Inclusion et de Diversité repose sur trois piliers axés sur des acteurs d'une importance capitale.



## Patients et communautés

Stimuler l'innovation et la croissance pour répondre aux besoins non satisfaits de nos patients et des communautés de plus en plus diversifiés dans le monde entier.

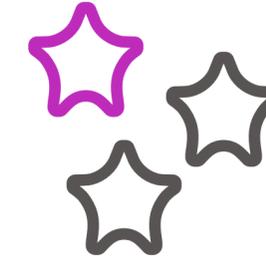
Nous investissons sans relâche dans l'innovation et la croissance et stimulons celles-ci pour mieux comprendre les besoins non satisfaits et changeants de nos patients et communautés du monde entier, et y répondre. Nous savons que nous devons totalement prendre soin de nos patients et de nos communautés en nous attaquant aux facteurs sociaux déterminants de la santé ainsi qu'aux disparités en matière de santé. Nous continuons à mener cet effort grâce à nos engagements en matière d'équité médicale : diversité dans les essais cliniques, santé publique mondiale et diversification des fournisseurs.



## Collègues

Diriger avec notre Valeur d'Inclusion pour faire progresser un lieu de travail où nos collègues se sentent à leur place, et où leurs points de vue uniques sont valorisés et récompensés. Pour ce faire, nous constituons une main-d'œuvre mondiale qui reflète la diversité des cultures, des origines et des expériences de nos patients et communautés à l'échelle mondiale.

Nous comptons sur notre culture inclusive pour mobiliser et exploiter la puissance collective de nos collègues du monde entier. Nous renforçons continuellement les compétences de leadership inclusif à tous les niveaux, dans tous les secteurs d'activité et sur tous les marchés pour attirer, pour faire évoluer et maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée à l'échelle mondiale, et favoriser une meilleure transparence et une responsabilité accrue pour les chefs d'équipe.



## Entreprise et industrie

Réinventer et transformer les pratiques, processus et politiques de l'entreprise et de l'industrie afin d'obtenir une progression et des résultats équitables pour tous.

Nous nous mettons sans cesse au défi, nous et notre secteur, de montrer la voie avec audace afin de transformer nos pratiques commerciales et mener un changement systémique durable.



Chine

# 02

## Patients et communautés

L'Inclusion et la Diversité renforcent les fondements de BMS pour stimuler l'innovation scientifique et répondre aux besoins non satisfaits et changeants de nos patients et communautés, à l'échelle mondiale.

# L'évolution du bassin de patients accroît notre besoin de façonner un avenir guidé par l'Inclusion pour tous



« En tant qu'entreprise à vocation scientifique, nous savons que c'est grâce à la diversité des idées et des expériences que nous sommes en mesure de découvrir, développer et livrer des médicaments innovants qui aident les patients à vaincre des maladies graves. Les patients ont davantage confiance en nos médicaments lorsqu'ils sentent que les personnes responsables de la mise au point de ces traitements vitaux sont à l'image de leur propre communauté. Nous avons le privilège de servir tout patient qui a besoin de notre aide, peu importe qui il est ou l'endroit où il vit. »

**Samit Hirawat, MD**

Vice-président à la direction, Directeur médical, Développement des médicaments à l'échelle mondiale



BMS cultive ses priorités en matière d'Inclusion et de Diversité pour libérer sa capacité collective à favoriser une progression et des résultats équitables pour tous. C'est notre préoccupation pour la disparité croissante dans le traitement des maladies à travers le monde qui nous motive. Nous savons que les éléments sociaux déterminants de la santé, y compris les facteurs économiques et environnementaux, contribuent aux inégalités en matière de santé.

En tant que l'une des plus grandes entreprises de santé au monde, nous avons la responsabilité de répondre aux inégalités observées dans ce secteur. Nous visons donc à offrir des soins complets à nos patients et à nos communautés. Nous abordons la diversité dans nos essais cliniques et collaborons avec des partenaires dans l'ensemble du paysage des soins de santé, dans le cadre de notre engagement commun visant à obtenir des résultats grâce

à une éducation différenciée et un développement économique dans l'ensemble de nos communautés du monde entier. Nous reconnaissons le rôle prépondérant que nous pouvons jouer pour mener le changement systémique.

« La première étape qui ouvre la voie vers une économie de la santé pour tous consiste à accorder de la valeur aux bonnes actions. Ce n'est qu'à ce moment-là que nous pourrions nous concentrer sur la réalisation d'actions qui ont les valeurs justes. »

**Conseil de l'Organisation mondiale de la Santé sur l'économie de la santé pour tous<sup>1</sup>**



Les disparités dans la maladie et les inégalités observées dans l'accès à des soins de santé de qualité supérieure stimulent l'engagement de BMS à répondre aux besoins non satisfaits de nos patients et de nos communautés, à l'échelle mondiale.

## Cancer

**33 %**

de nouveaux cas de cancer ont été signalés en Asie de l'Est<sup>2</sup>

**49 %**

de nouveaux décès dus à un cancer ont été signalés en Asie de l'Est et en Asie centrale<sup>2</sup>

**61,7 %**

de taux de survie à cinq ans des cas de cancer du sang chez les insulaires de l'Asie et du Pacifique (sont les plus faibles)<sup>3</sup>

**2x**

Les patients latino-américains/hispaniques sont près de 2 fois plus susceptibles d'avoir un cancer du foie et d'en mourir que les Blancs non hispaniques<sup>4</sup>

**60 %**

Les hommes américains d'origine asiatique présentent un taux de mortalité lié à un cancer du foie 60 % plus élevé que celui des hommes blancs non hispaniques<sup>5</sup>

**50 000**

Nombre des nouveaux cas de cancer signalés au Département américain des Anciens combattants chaque année<sup>6</sup>

## Sclérose en plaques

**3x**

La sclérose en plaques touche au moins 3 fois plus les femmes que les hommes<sup>9</sup>

## Personnes en situation de handicap

**4x**

Les personnes handicapées se déclarent 4 fois plus susceptibles d'être victimes de mauvais traitements dans le système de santé. Elles signalent des expériences liées aux préjugés, à la stigmatisation et à la discrimination de la part des prestataires de services de santé et d'autres membres du personnel des établissements de santé par rapport aux personnes non handicapées.<sup>10</sup>

## LGBTQ+

Les personnes LGBTQ+

**évitent souvent**

de solliciter des soins de santé en raison d'inquiétudes liées à la stigmatisation.<sup>11</sup>

## Bonnes connaissances en matière de santé

**Seulement 12 %**

des adultes américains ont de bonnes connaissances en matière de santé<sup>12</sup>

## Fardeau mondial de la maladie

**23%**

du fardeau mondial des maladies se situe en Afrique subsaharienne, bien que cette région ne représente que 16 % de la population mondiale<sup>13</sup>

## Cardiopathie

**+30 %**

La probabilité de décès en raison d'une cardiopathie est plus élevée chez les Noirs/Afro-américains que chez les Blancs non hispaniques<sup>7</sup>

## Polyarthrite rhumatoïde

**75 %**

des patients atteints de polyarthrite rhumatoïde sont des femmes, souvent à l'approche de la quarantaine<sup>8</sup>

« Les technologies et les capacités numériques catalyseront nos méthodes de travail, de la manière dont nous développons les médicaments à celle dont nous améliorons l'expérience des patients en passant par notre façon de mener nos activités commerciales de base. Aujourd'hui plus que jamais, les avancées technologiques dans des domaines tels que l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique nous aideront à mener des essais cliniques mieux adaptés à notre population et à développer et fournir des médicaments innovants qui aident les patients à vaincre des maladies graves. »

**Greg Meyers**

Vice-présidente senior et Responsable des affaires médicales mondiales

# Progrès dans notre information aux patients, dans notre recrutement pour des essais cliniques et dans l'amélioration de l'accès à des soins équitables

Pour garantir l'efficacité et la sécurité de nos médicaments, nous devons véritablement impliquer nos patients et nos communautés dans les processus de découverte, de développement et de distribution. Cela fait presque 10 ans que BMS concentre ses efforts aux quatre coins du monde pour accroître la diversité dans les essais cliniques. Cette initiative a alimenté notre engagement lancé en 2020 d'investir 150 millions de dollars américains dans un plan quinquennal visant à accélérer l'I&D et l'équité en matière de santé. Grâce au leadership de la société dans ce domaine, nous avons pu nous appuyer sur nos nombreuses années d'expérience pour étendre notre engagement en faveur de la diversité dans les essais cliniques. Cela a eu pour effet d'accélérer nos efforts existants pour inclure l'identification et l'activation de centres de recherche et d'essais cliniques dans des villes avec des populations d'origines raciales et ethniques diverses à travers les États-Unis. Cette orientation a également changé la façon dont nous menons les essais cliniques dans le but de les rendre plus accessibles, divers et inclusifs, aussi bien en ce qui concerne les chercheurs menant les essais que les patients qui s'y inscrivent. C'est avec fierté que nous vous annonçons que **54%** des centres d'essais cliniques aux États-Unis étaient situés dans des communautés très diversifiées en 2021.

De plus, depuis 2020, BMS travaille en étroite collaboration avec des défenseurs des droits des patients par le biais d'une initiative appelée Patient Expert Engagement Resource, ou PEER. Cela a pour but d'intégrer et d'amplifier plus officiellement la voix des patients à chaque étape, de la découverte et du développement de médicaments à la commercialisation de produits. Par le biais du PEER, nous faisons appel à ces défenseurs des droits des patients pour qu'ils apportent leur contribution à la conception des essais cliniques, y compris les critères d'inclusion ou d'exclusion concernant la participation et la sélection des centres d'étude, et nous veillons à ce que ces défenseurs soient consultés sur tous les protocoles d'essais pivots avant la validation en interne.

« En tant que membre du secteur des opérations cliniques dotée d'un vif intérêt pour la science et l'équité en matière de santé, je suis consternée par la disparité qui existe en Argentine entre ceux qui disposent d'une assurance privée et ceux qui bénéficient d'une assistance publique. En Argentine, 40 % des patients sont traités dans un établissement public, mais peu d'entre eux ont accès à des médicaments innovants. Mes collaborateurs et moi-même avons commencé à travailler conjointement avec des hôpitaux régionaux et des établissements universitaires pour simplifier et normaliser leurs processus afin de garantir que tous les patients aient accès à des traitements, quels que soient leurs revenus. »

**Cecilia Dantuono**  
Regional Clinical Operations  
BMS Americas Region, **Argentine** 

« Le service des Affaires médicales globales joue un rôle essentiel dans l'engagement de la communauté médicale et dans la mise en œuvre de notre science dans la pratique clinique. Cette possibilité d'interagir avec la communauté au sens large m'a ouvert les yeux sur certaines des inégalités auxquelles sont confrontées les communautés sous-représentées. Elle m'a aussi motivée à rechercher de nouvelles façons de penser qui contribuent à mieux servir nos patients qui comptent sur nos médicaments vitaux. »

**Estelle Vester-Blokland, MD**

Vice-présidente senior et Responsable des affaires médicales mondiales



# La réalité de ne pas voir mon avenir et celui de mes enfants était tangible pour moi Voici Latina, une patiente, une infirmière et une survivante du cancer grâce à BMS.

Depuis toute petite, j'ai toujours eu l'impression que j'allais devenir une femme forte, et je pense que c'est cet état d'esprit qui m'a aidée à arriver là où je suis et à devenir l'infirmière que je suis aujourd'hui. Quand j'ai été diagnostiquée d'un cancer, j'avais l'impression d'être dans le déni. On m'a dit que si j'avais reçu ce diagnostic 10 ans plus tôt, il ne me serait peut-être resté que cinq ans à vivre. Lorsque je lui ai fait part de mon diagnostic, mon mari a été une source de réconfort et j'ai su que j'étais prête à me battre. Après avoir commencé un nouveau traitement BMS, j'ai commencé à observer des résultats positifs. Au fur et à mesure que mon cancer s'améliorait, ma perception changeait. En tant que survivante, je suis reconnaissante non seulement de moi-même et de ma famille, mais aussi d'avoir pu continuer à faire ce que j'aime. Grâce à BMS et à la réussite de mon traitement, je suis capable de faire ce qui me passionne, c'est-à-dire aider les gens.

[Regardez Latina raconter son histoire.](#)



# L'engagement de BMS pour une diversité de ses fournisseurs s'aligne sur ses objectifs plus généraux d'I&D et d'équité en matière de santé.

« La **Diversité** des fournisseurs favorise l'innovation, soutient la création d'emplois et a **un impact sur l'ensemble de l'entreprise**. C'est pourquoi nous avons entretenu des relations avec des fournisseurs clés pour atteindre notre objectif de créer un vivier de partenaires qui reflète la richesse de la diversité et la démographie de notre population de patients. »

**David Elkins**

Vice-président à la direction et Directeur financier

Notre initiative de diversité des fournisseurs est un impératif mondial et c'est pourquoi nous avons établi des partenariats aux États-Unis, en Amérique latine, en Europe et en Asie. Grâce à des collaborations avec des fournisseurs variés et avec des entreprises appartenant à des minorités, nous proposons en permanence des produits et des services innovants et de pointe qui profitent aux patients et aux communautés, tout en aidant nos partenaires commerciaux à prospérer grâce à la création d'emplois et à d'autres retombées positives.

Pour BMS, la diversité des fournisseurs permet d'offrir une innovation de « nouvelle génération » et un avantage concurrentiel dans l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise ; elle lui permet aussi de s'occuper des fossés économiques présents dans diverses communautés, en y répondant et en les comblant, ce qui est un facteur social déterminant pour obtenir des résultats en matière de santé. Notre objectif est de développer

et de renforcer les capacités de ces entreprises par le biais du mentorat, mais aussi par le biais de bourses octroyées pour aider les programmes de formation de ces fournisseurs.

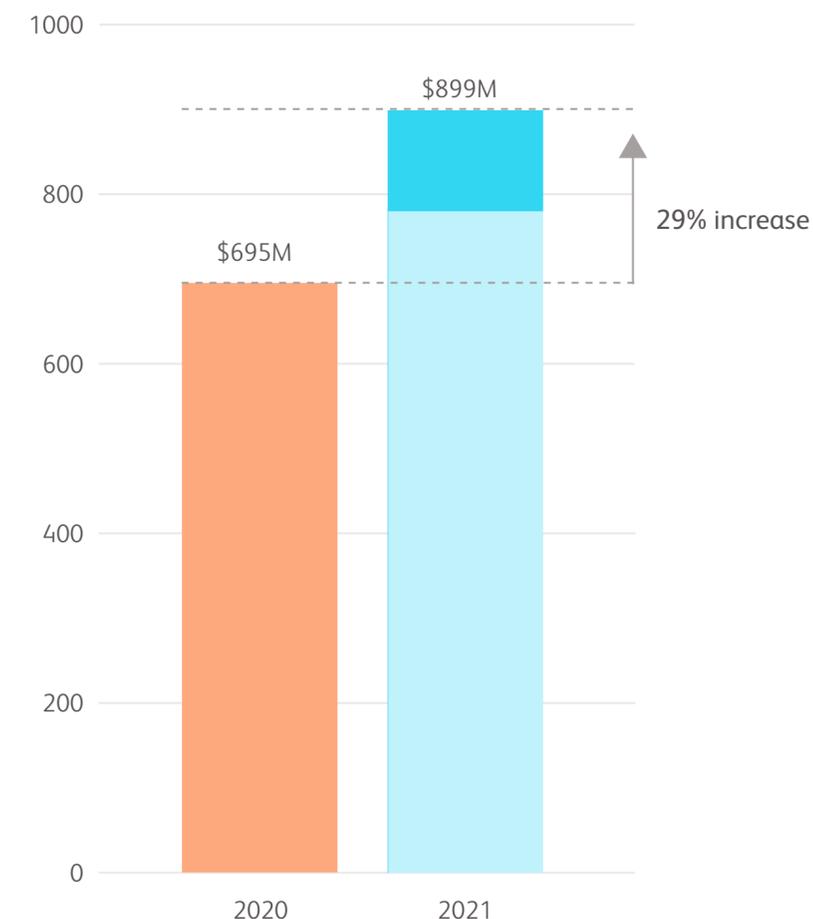
Nous avons également optimisé la diversité des fournisseurs pour soutenir les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons grâce à nos programmes Power2Impact. Depuis 2016, nous avons mis en œuvre avec succès plus de 20 initiatives de sensibilisation communautaire pour soutenir les communautés locales. Les répercussions de ce travail se manifestent de nombreuses façons : des initiatives telles que Hope 4 The Holidays, un programme de distribution de boîtes alimentaires, de kits de survie contre le froid et de couvertures à plus de 16 000 personnes à Atlanta (Géorgie), Phoenix (Arizona) et Trenton (New Jersey) ; le co-sponsoring d'activités de sensibilisation auprès de la communauté LGBTQ et des femmes battues en Floride ainsi que l'accès aux

En 2021, nous avons dépensé 899 millions US\$ auprès de fournisseurs issus de la diversité (dépense cible de 780 millions US\$), soit une augmentation de 29 % par rapport à l'exercice 2020 (695 millions US\$) et une augmentation de 45 % depuis 2019 (619 millions US\$).

ressources de soins de santé ou encore le parrainage de la distribution par Planet Mogul de 1 000 livres sur les STEM dans les écoles américaines en collaboration avec le Women's Business Enterprise National Council WBENC.

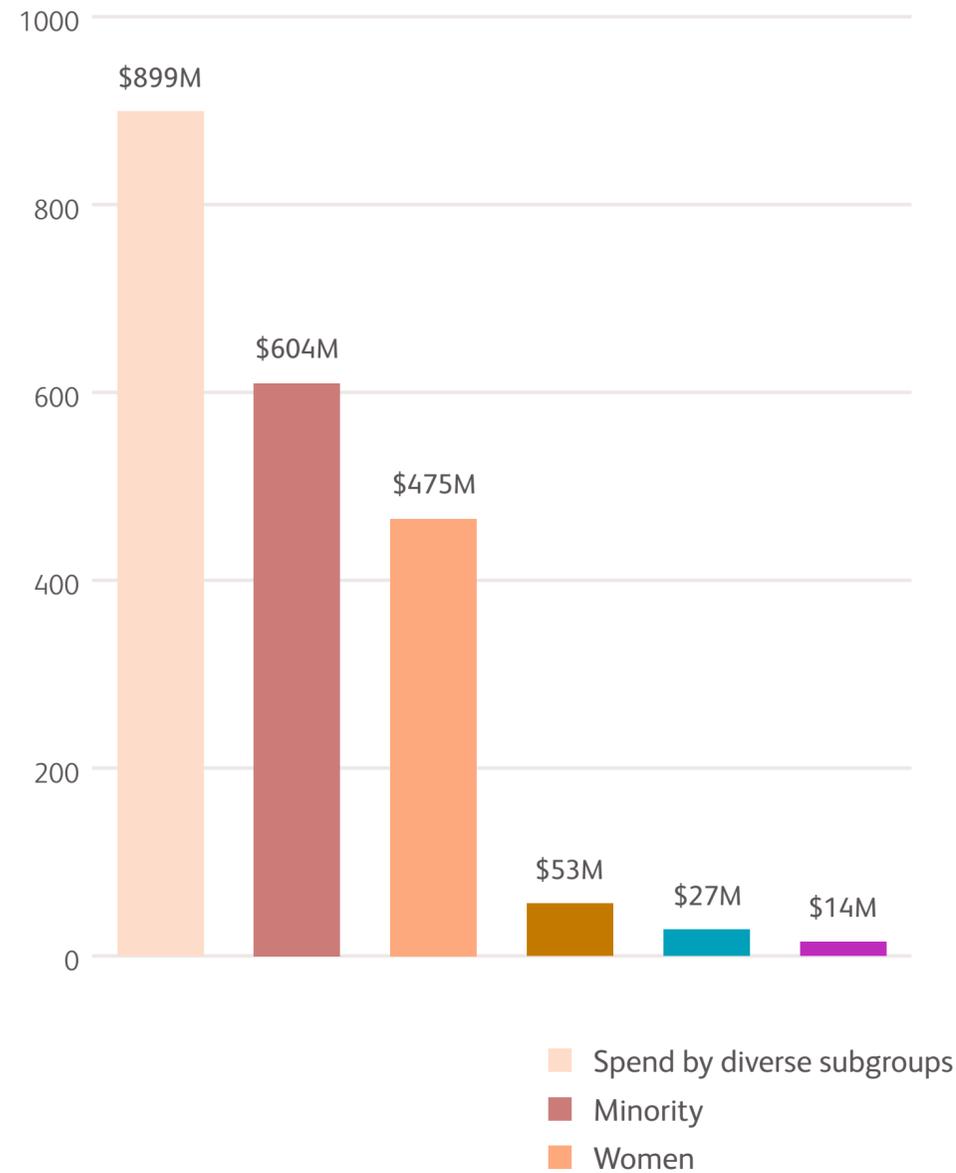
Nos initiatives d'approvisionnement centrées sur la diversité des fournisseurs sont véritablement intégrées dans l'ensemble de notre entreprise. Le programme de diversité des fournisseurs de BMS est centré sur une philosophie de « partenariat avec objectif ». L'organisation existe pour défendre l'autonomisation économique, la création de richesse et la création d'emplois dans la communauté, tout en favorisant l'innovation inclusive et une chaîne d'approvisionnement qui reflète les valeurs de l'entreprise, ses patients et le monde. Grâce à de véritables partenariats, le programme continue d'avoir un impact transformateur tout en instaurant un climat de confiance et des changements.

## Dépenses liées à la diversité des fournisseurs

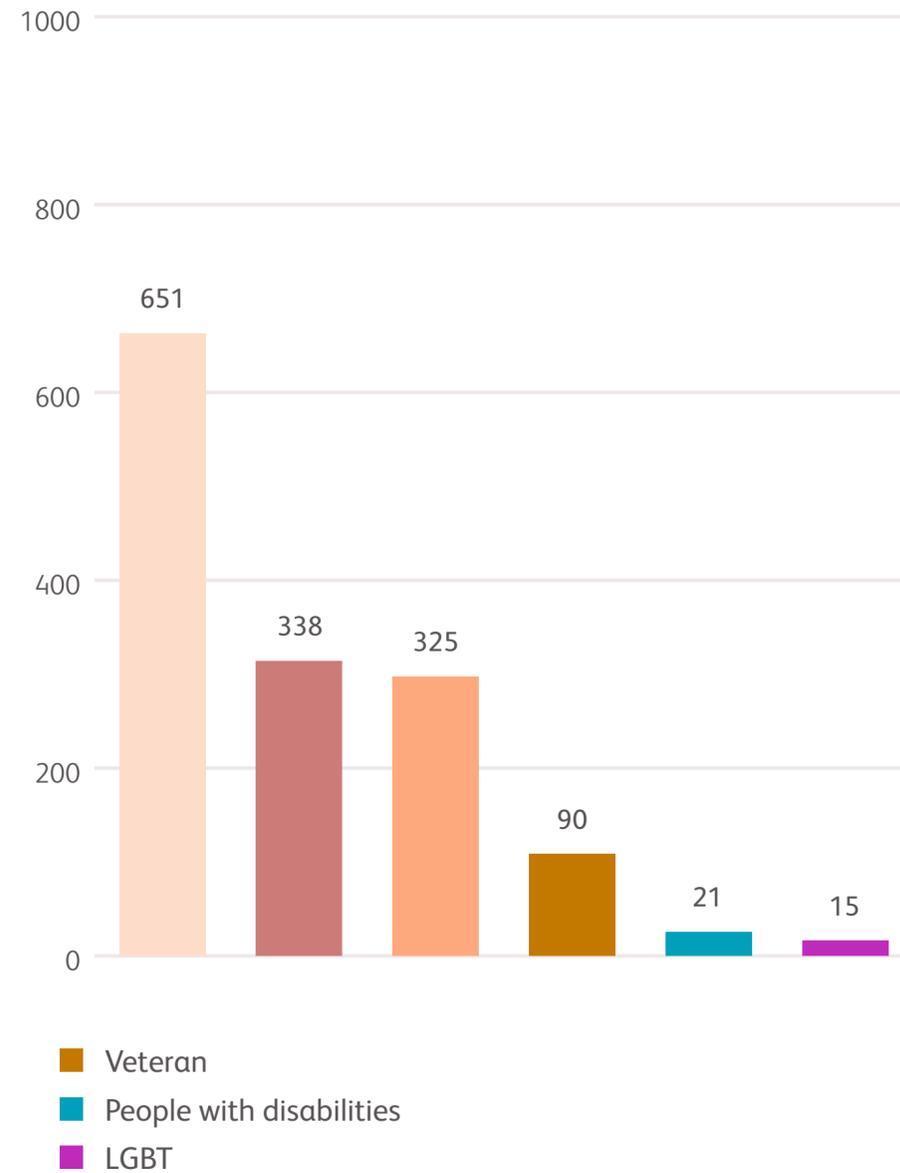


# L'engagement de BMS pour une diversité de ses fournisseurs s'aligne sur ses objectifs plus généraux d'I&D et d'équité en matière de santé (suite).

Dépenses par sous-groupe de diversité



Nombre de fournisseurs par sous-groupe de diversité



Étude de cas : Des équipes et des perspectives diversifiées font progresser les cultures inclusives et les résultats commerciaux.



Pour prouver notre engagement à garantir une culture d'Inclusion et d'Appartenance, une équipe diversifiée de collègues de BMS, en collaboration avec Jones Lang LaSalle, partenaire de gestion intégrée des installations, a mené un effort d'approvisionnement collaboratif pour harmoniser le programme de services de restauration à travers le réseau BMS. Pour cela, l'équipe a choisi SodexoMagic, une entreprise commerciale détenue par des personnes issues de minorités, comme prestataire de services, notamment alimentaires, sur 17 sites BMS aux États-Unis.

SodexoMagic, qui fait partie du portefeuille de **Earvin (Magic) Johnson**, figure marquante du monde des affaires et superstar du basket-ball à la retraite (il est propriétaire de SodexoMagic à 51 %), a des répercussions sociales directes sur la communauté. Le partenariat s'inscrit dans la mission globale de notre programme de diversité des fournisseurs, qui fait appel à l'agilité et à l'innovation pour stimuler le développement économique grâce à la création de richesse et d'emplois. BMS offre désormais à ses employés et visiteurs un menu renouvelé avec des recettes modernes qui présentent un choix de plats culturellement riches, tout en promouvant la durabilité.

« La façon de faire de SodexoMagic est très proche de la façon dont BMS fonctionne et de ses valeurs », a déclaré Brian Voss, associate director, Facilities Services Procurement. « L'équité médicale, le développement communautaire et bien d'autres sont des questions fondamentales pour **Magic Johnson**. »



# Redonner à nos communautés grâce aux dons des employés

## Mille et une façons de donner

La première fois que Mike Patten a entendu parler de Skills2Give, c'était par son manager qui décrivait cela comme une opportunité intéressante de faire du bénévolat tout en développant ses compétences. Déjà intrigué par le concept, M. Patten, Directeur principal, Research & Early Development Alliances, a su qu'il devait tenter le coup lorsqu'un collègue lui a dit qu'il participait activement au programme Skills2Give et qu'il en appréciait vraiment l'expérience.

Depuis 2017, le programme Skills2Give a permis de mettre en relation des employés avec des organismes à but non lucratif dans le cadre d'opportunités de bénévolat virtuel basées sur les compétences. Le programme a permis d'offrir plus d'un million de dollars en services bénévoles fournis par des employés de BMS au secteur des organismes à but non lucratif.

En tant que chef d'équipe et mentor qui coache et encadre depuis plusieurs années, M. Patten s'est senti bien équipé pour aider Phoenix House Texas, une organisation qui aide les adolescents ayant besoin de traitements contre la toxicomanie et de soins de santé mentale. Il a également trouvé que leur cause était très importante. Le développement professionnel constitue un énorme besoin pour les professionnels du secteur des organismes à but non lucratif. Les organisations ont souvent peu ou pas de budget à investir dans ce domaine. Les membres du personnel ont souvent

plusieurs casquettes, si bien qu'ils éparpillent beaucoup trop leurs efforts dans toutes les directions. Le coaching et le développement professionnel peuvent changer la donne pour ces organisations.

Depuis 2017, M. Patten travaille en tête-à-tête avec l'un des membres de son personnel et le coache chaque semaine sur ses domaines de croissance. Les résultats sont excellents.

« Je trouve cela incroyablement épanouissant. », explique M. Patten, « C'est formidable de pouvoir partager mon expérience, de voir qu'elle peut aider mon prochain. Personnellement, c'est une bonne occasion de continuer à affiner et perfectionner mes compétences et de continuer à réfléchir à la façon dont je peux m'améliorer en tant que manager et mentor. Cette expérience a été très gratifiante. »

**Mike Patten**  
Senior Director, Global Alliances,  
Business Development  
BMS Americas, États-Unis 🌐

**1 million US\$**  
en services offerts par des employés de BMS

## Le programme de dons permet aux employés de choisir la cause qui leur tient à cœur.

Le programme de dons des employés de Bristol Myers Squibb est une initiative qui s'applique toute l'année et qui permet à nos employés aux États-Unis et à Porto Rico de faire des dons à des organisations caritatives éligibles. Les contributions sont égalées par la Fondation Bristol Myers Squibb au dollar près.

Depuis la création en septembre 2020 du programme de dons 2:1 pour les employés dans le cadre de nos engagements en matière d'I&D et d'équité médicale, nos employés ont fait don de 267 400 US\$ à 24 organisations désignées qui luttent contre la discrimination et font la promotion de la justice sociale. Citons par exemple Equal Justice Initiative, le projet Trevor et le fonds de défense et d'éducation juridique du NAACP, l'Institut mondial du handicap et le Forum de la santé des îles asiatiques et du Pacifique, qui représentent quelques-unes des organisations de sensibilisation aux États-Unis et dans le monde. Dans l'ensemble, la Fondation Bristol Myers Squibb a versé le double des dons remis par les employés des États-Unis et de Porto Rico, soit 534 800 US\$ pour un total de 802 200 US\$ remis à ces organisations désignées entre septembre 2020 et décembre 2021. En 2021, les employés des États-Unis et de Porto Rico ont reçu des dons jumelés de plus de 7,5 millions de dollars.

## Depuis le début du programme (comparé à avant le programme)

**632**

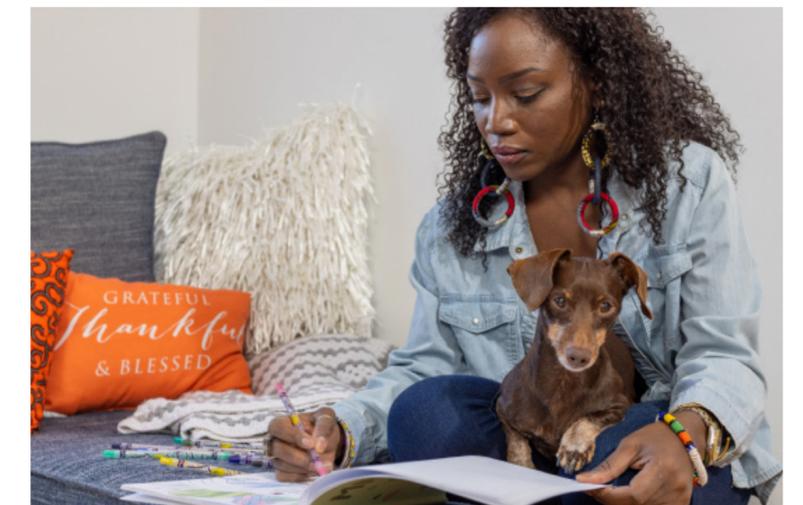
Donateurs uniques

**267 400 \$**

Montant total du don des employés

**534 800 \$**

Montant de contrepartie versé par la Fondation Bristol Myers Squibb



# Fondation Bristol Myers Squibb : Faire progresser la représentation de la diversité dans les essais cliniques

Pour faire progresser la diversité dans les essais cliniques américains, la Fondation Bristol Myers Squibb, organisme caritatif indépendant, a créé le Programme Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award. Cette initiative unique vise à améliorer la représentation de la diversité des chercheurs dans le domaine des essais cliniques. Nous savons que les patients des groupes sous-représentés sont plus susceptibles de faire confiance et de demander des soins et des conseils aux médecins ou aux chercheurs qui ont vécu des expériences similaires.

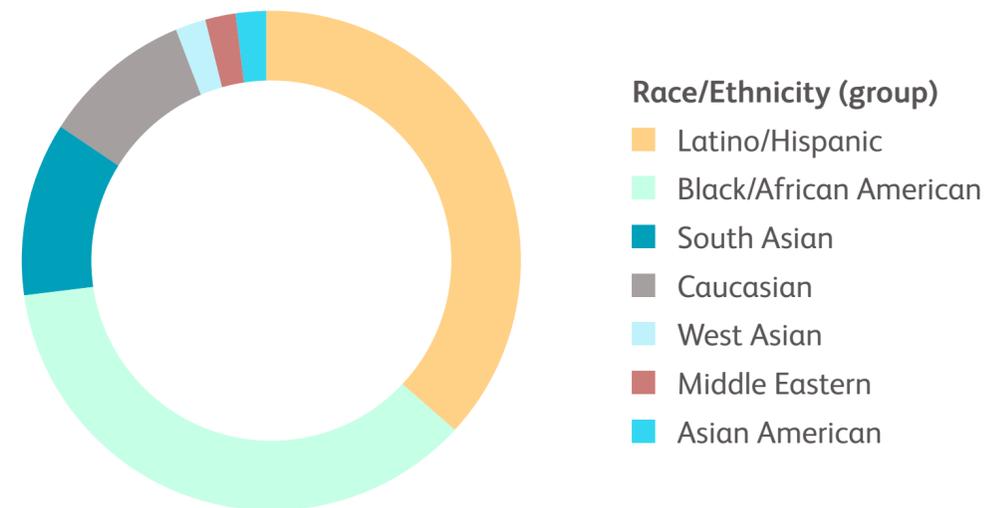
Dans cette optique, la Fondation Bristol Myers Squibb et ses partenaires de soins de santé à but non lucratif, forment et font évoluer plus de 250 nouveaux chercheurs cliniques dans les pays qui présentent une diversité sur le plan racial et ethnique ou qui ont démontré leur engagement à accroître la diversité dans les essais cliniques. Cet effort soutenu consiste également à introduire et attirer plus de 250 étudiants en médecine issus de communautés sous-représentées vers des parcours professionnels en recherche clinique, ce qui transforme le visage du travail clinique.

Le programme permet également aux chercheurs de renforcer leurs capacités ; il soutiendra l'expansion des centres d'essais cliniques dans les communautés de populations diverses de patients.

En plus de ce programme, les subventions octroyées en continu par la Fondation Bristol Myers Squibb continueront d'avoir un impact significatif sur les efforts visant à réduire les écarts basés sur la couleur de peau dans l'accès aux traitements pour atteindre l'équité en matière de santé.

## Groupes sous-représentés dans la sélection des chercheurs

En 2021, 52 chercheurs ont été sélectionnés dans le cadre du Programme Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award de la Fondation Bristol Myers Squibb, dont 73 % proviennent de groupes sous-représentés dans le secteur médical : 19 Latino-américains/Hispanique ; 19 Noir/Afro-américains ; 6 Asiatiques du Sud ; 5 Blancs caucasiens ; 1 Asiatique occidentale ; 1 Moyen-oriental ; 1 Américain-asiatique ou d'origine asiatique\*



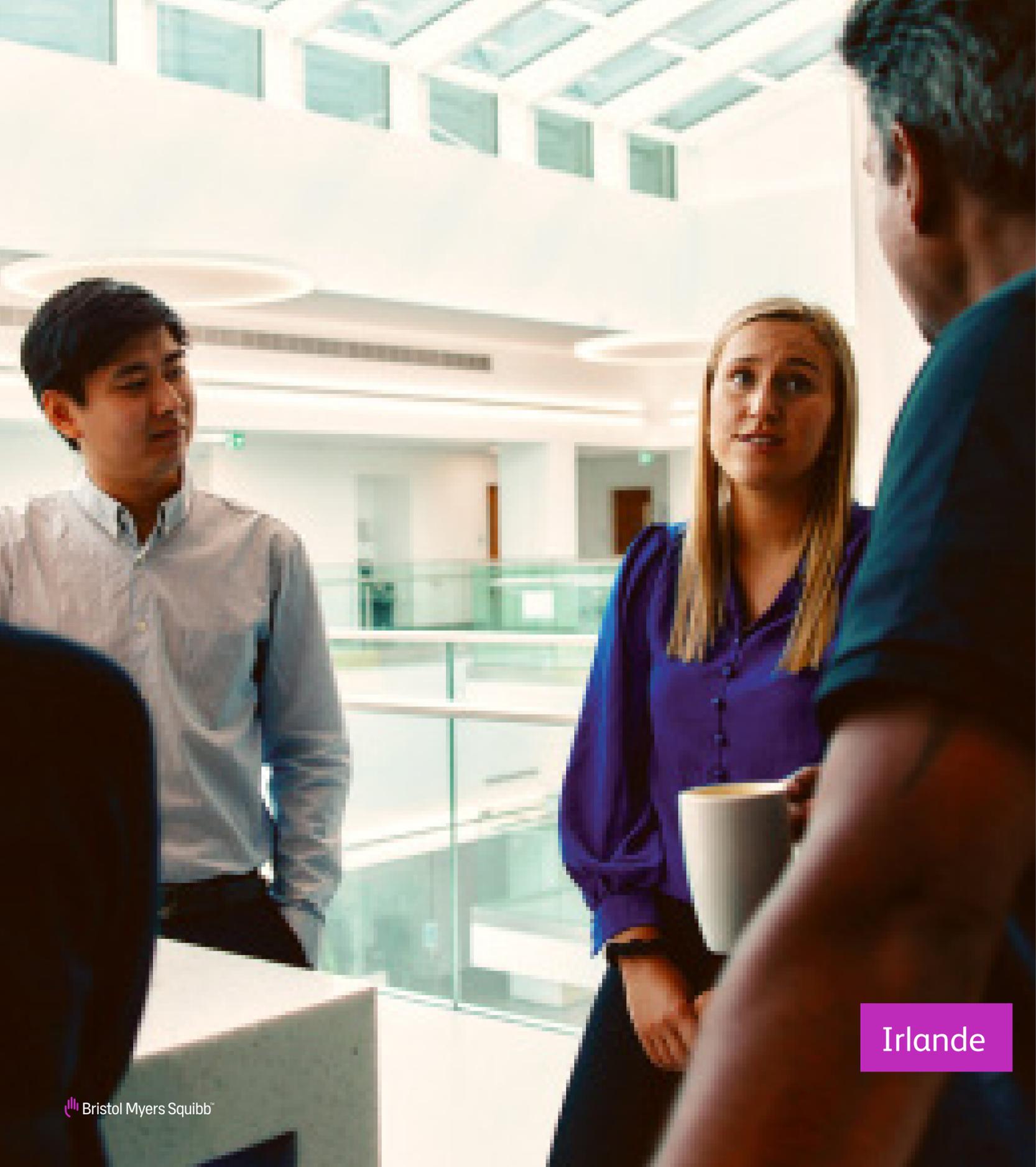
\*Data refers to Cohort I Physicians in the Winn Award Program

« Le programme de la Fondation Bristol Myers Squibb est unique à de nombreux égards. Il met un point d'honneur à aider les volontaires d'essais cliniques à acquérir de l'expérience dans les méthodes de recherche sur l'engagement communautaire. C'est vital pour établir la confiance nécessaire pour réussir à accroître la participation des personnes de couleur aux essais cliniques, mais nous n'avons rien vu de tel dans aucun autre programme de ce type. »

**Eliseo J. Pérez-Stable, MD**

**Director of the National Institute on Minority Health and Health Disparities  
National Institutes of Health**

\*Bristol Myers Squibb fait des dons à la Fondation Bristol Myers Squibb, un organisme caritatif indépendant.



# 03

## Collègues

L'Inclusion et la Diversité renforcent les fondements de BMS afin d'exploiter la puissance collective de la diversité des cultures, des origines et des perspectives diverses de nos collègues du monde entier.

Irlande

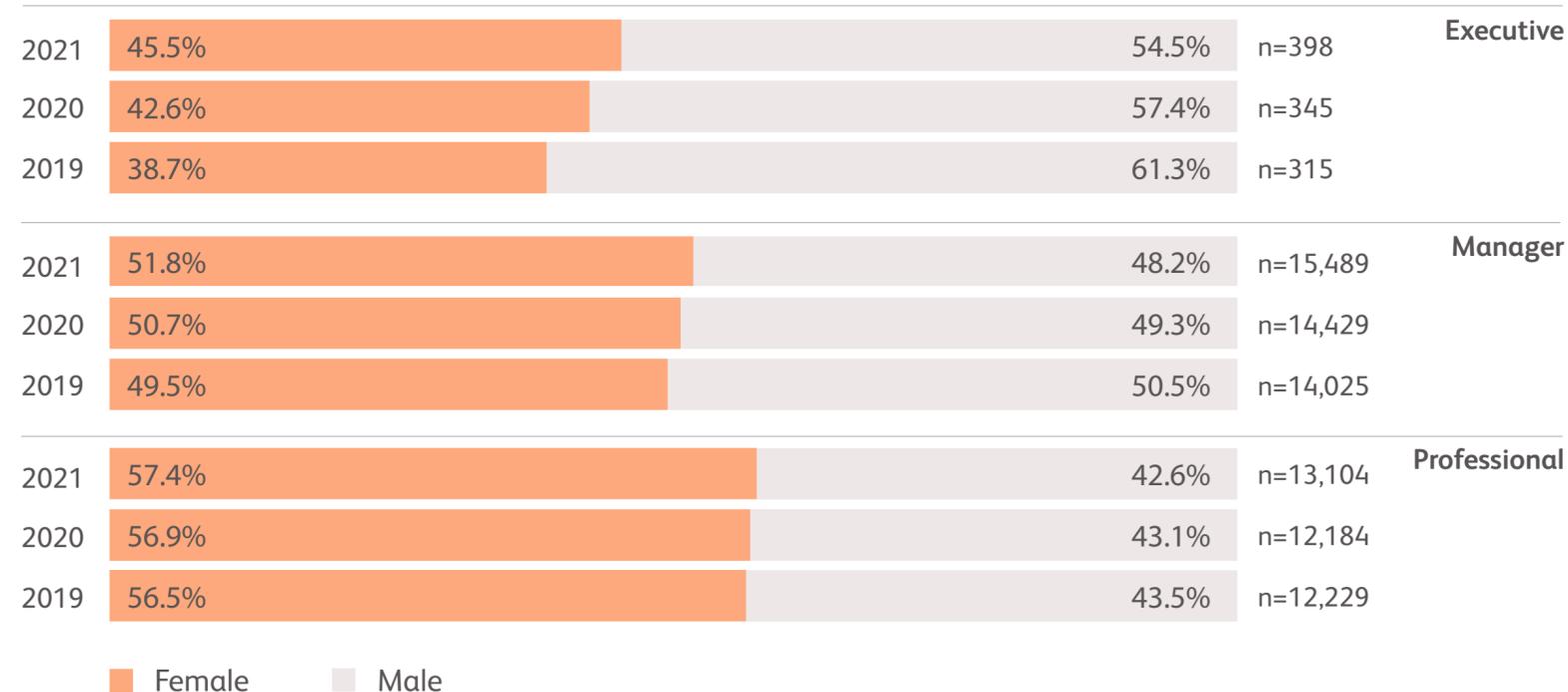
# Construire une culture d'Inclusion et d'Appartenance pour exploiter la puissance et l'impact de notre main-d'œuvre diversifiée à l'échelle mondiale

« Nos collaborateurs sont notre plus grande force. Il est **essentiel** que nous nous dotions d'une **main-d'œuvre** qui reflète la diversité des cultures, des origines et des expériences de nos patients et des communautés du monde entier. Nous mettons l'accent sur la création d'un lieu de travail **où chacun se sent à sa place**, où ses points de vue uniques sont valorisés et où il peut pleinement contribuer à la vision de BMS de transformer la vie des patients grâce à la science. »

**Ann M. Powell**

Vice-présidente à la direction, Directrice des ressources humaines

## Répartition globale des genres par niveau de management



ATTIRER

FORMER

FAIRE

ÉVOLUER

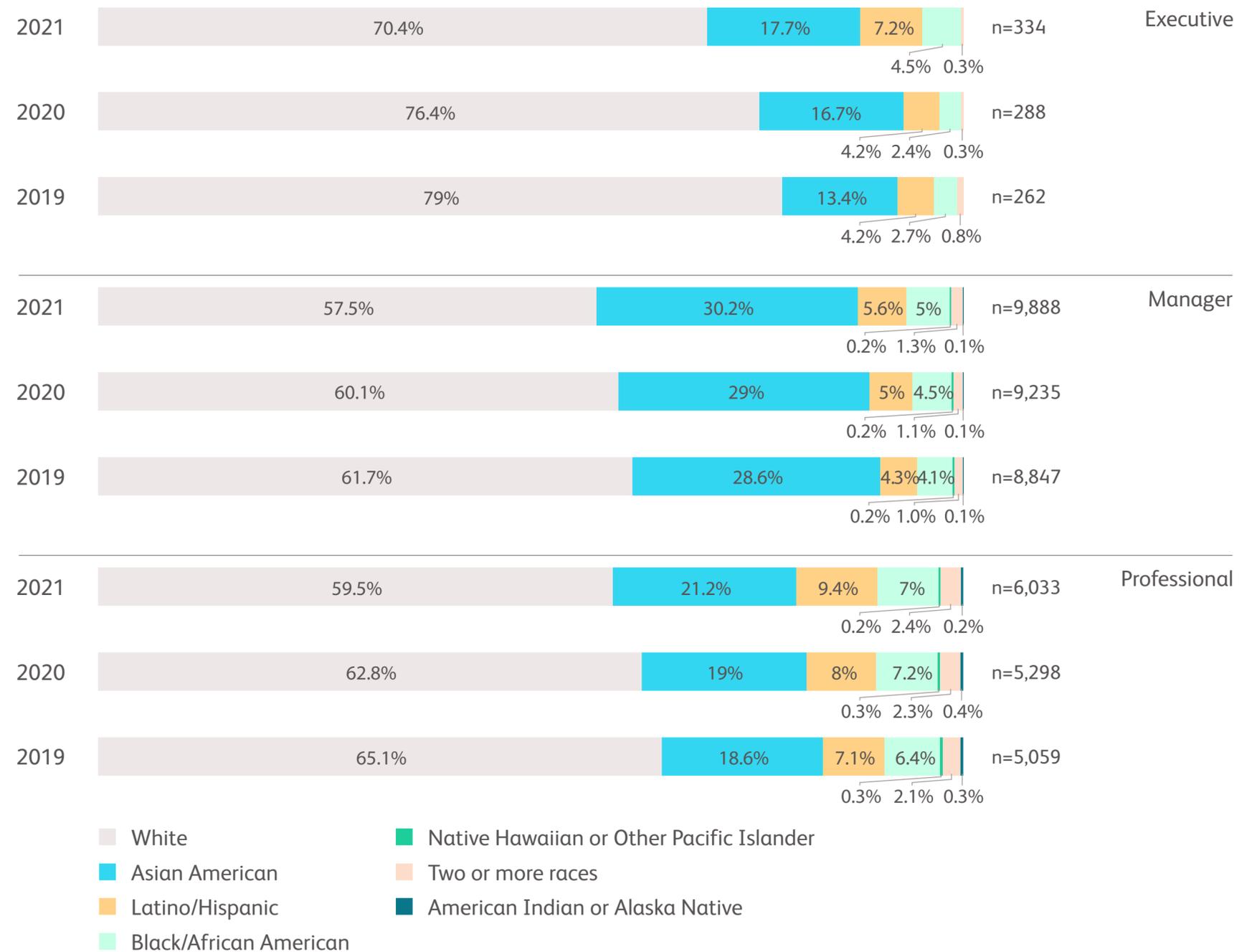
# Construire une culture d'Inclusion et d'Appartenance pour exploiter la puissance et l'impact de notre main-d'œuvre diversifiée à l'échelle mondiale (suite)

La création d'une main-d'œuvre diversifiée à l'échelle mondiale requiert volonté, transparence et responsabilisation. En maximisant les meilleures pratiques en matière de gestion de talents, développement accéléré du leadership et des comportements de leadership inclusifs, nous tirons parti du pouvoir collectif que génèrent nos collègues pour favoriser le lien humain et l'innovation que nous apportons à notre travail chaque jour.

Nous sommes fiers des progrès significatifs que nous réalisons pour accroître la diversité de nos équipes de direction, management et collaborateurs.



## Répartition ethnique aux États-Unis par niveau de management



# Nous accordons de la valeur à une équipe de direction qui représente les perspectives, les expériences des patients et des communautés que nous servons

## Objectifs ambitieux en matière de diversité de la main-d'œuvre

En 2020, nous avons pris des engagements audacieux en matière d'Inclusion, de Diversité et d'Équité d'accès aux soins afin d'accélérer nos efforts pour éliminer les inégalités systémiques et favoriser des changements concrets. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés pour atteindre nos objectifs ambitieux en matière de diversité au niveau exécutif de notre organisation compte tenu de notre volonté et de notre responsabilisation.

- Atteindre la parité Hommes / Femmes au niveau exécutif (VP+) à l'échelle mondiale d'ici 2022.
- Doubler de taux de représentation au niveau exécutif (VP+) des employés afro-américains aux États-Unis d'ici 2022 par rapport à celui de 2020.
- Doubler le taux de représentation au niveau exécutif (VP+) des employés latino-américains et hispaniques aux États-Unis d'ici 2022 par rapport à celui de 2020.

« Nous savons que l'Inclusion et la Diversité sont influencées par les cultures, les pays et les régions, c'est pourquoi nous promouvons nos meilleures pratiques et nos programmes partout chez BMS, ce qui nous permet de **réduire l'impact des inégalités systémiques politiques, sociales et économiques** et de créer un éventail diversifié et solide de partenariats qui stimulent l'innovation commerciale globale. »

### Elizabeth A. Mily

Vice-présidente à la direction, Stratégie et développement commercial

## Global executive gender parity

# 45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020



## U.S. executive representation by race/ethnicity

# 4.5%

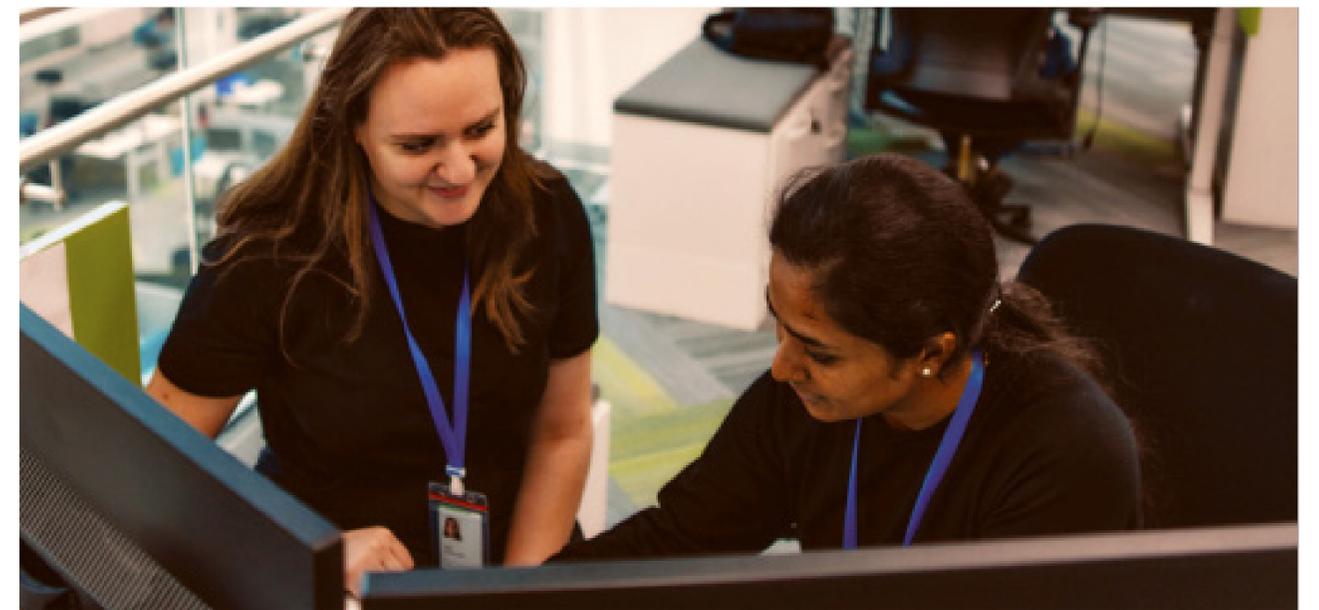
of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

# 7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

# 17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020\*



# Établir une main-d'œuvre mondiale et diversifiée, motivée par nos valeurs

## Équité salariale

Nous nous engageons à faire de l'équité salariale l'un des nombreux fers de lance d'un milieu de travail inclusif et diversifié. C'est là l'un des principes de BMS : rémunérer équitablement les employés en fonction du travail qu'ils effectuent, des capacités et de l'expérience qu'ils possèdent, ainsi que des performances et des valeurs qu'ils démontrent. Nous utilisons une approche basée sur le marché pour les postes à tous les niveaux de l'organisation afin de définir les salaires d'entrée et de prendre des décisions de rémunération.

## Objectifs ambitieux : responsabilisation et transparence

En utilisant des analyses et des données externes du marché, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux sur cinq ans pour accroître le taux de représentation des femmes dans le monde entier et celui des groupes raciaux et ethniques historiquement sous-représentés aux États-Unis dans le secteur des soins de santé. Nous nous efforcerons d'atteindre ces objectifs en nous responsabilisant par le biais d'indicateurs clés de performance (KPI) liés aux données critiques sur la gestion des talents, telles que des plans de succession robustes, tout en assurant la diversité des listes de candidats et des panels d'entretien ainsi que leur suivi.

## Développement et avancement accélérés du leadership

Nous avons renforcé nos investissements de longue date dans le développement accéléré du leadership et avons élaboré un contenu unique et pertinent à l'échelle mondiale pour les femmes et pour les groupes de minorités ethniques sous-représentés aux États-Unis. Ces initiatives comprennent la création d'opportunités de développement différenciées et de plans de développement des compétences qui préparent nos dirigeants aux défis mondiaux futurs.

## Insights for Success

Notre programme Insights for Success est proposé à des employés issus de la diversité, à savoir les femmes, les Afro-américains, les Latino-américains, les Hispaniques, ou les Américains d'origine asiatique, afin d'améliorer leur réussite professionnelle, organisationnelle et personnelle et de leur garantir des opportunités de développement équitables. Au cours de l'année 2021, nous avons accueilli plusieurs d'entre eux dans ce programme ; la première étant axée sur les employés LGBTQ+.

« En tant que membre de l'équipe Market Access de BMS Grèce, il était important que nous joignons nos forces pour embaucher des candidats de divers horizons afin d'assurer une base et une équipe plus solides, car la force réside dans les différences et non dans les similitudes. C'est dans cette optique que nous avons misé sur quelqu'un avec moins d'expérience, mais un excellent état d'esprit, un engagement sans pareil et de bonnes compétences de base. Pendant mon congé de maternité, notre nouvelle recrue a excellé, apportant de nouvelles idées et assumant de nouvelles missions avec un enthousiasme inégalé. »

**Zefi Vlachopioti**  
Market Access Lead  
BMS Europe Region, Grèce 

« Notre engagement inébranlable et profond envers l'éthique et l'intégrité constitue la base de tout ce que nous faisons. Il oriente la façon dont nous interagissons avec nos collègues et partenaires externes, ainsi que le travail que nous accomplissons au nom de nos patients et des communautés du monde entier. »

**Cari Gallman**

Directrice de la conformité et de l'éthique



# Nous jouissons d'un large éventail de programmes pour identifier les futurs talents et développer leurs compétences

## Tirer parti des programmes de mentoring

Le programme de mentoring BMS Connections tire parti des capacités de mentorat du groupe au sein de l'entreprise pour établir des relations et apprendre des points de vue divers des autres. Lancé en 2007, Connections Mentoring a été une marque de fabrique de la façon dont BMS améliore et accélère le développement des capacités de leadership de nos PBRG. Nos recherches révèlent des effets positifs sur la promotion et le maintien en poste des participants au programme.

## One Young World

One Young World (OYW) est une organisation mondiale à but non lucratif qui rassemble de jeunes leaders de tous les pays et secteurs, travaillant à accélérer le changement qu'ils souhaitent voir. BMS y participe depuis 2012 en soutenant OYW en tant qu'opportunité de favoriser le développement du leadership et de démontrer son engagement à soutenir et à faire évoluer les leaders émergents de l'entreprise.

## Encourager les leaders de demain en soutenant l'éducation dès aujourd'hui

Nous savons que l'accomplissement de notre mission qui vise à être une organisation plus inclusive et axée sur l'amélioration des résultats pour les patients, nécessite un leadership solide. C'est la raison pour laquelle nous soutenons une future génération de décideurs et de leaders d'opinion pour accompagner et réduire les disparités en matière de soins de santé parmi les patients issus de la diversité à l'échelle mondiale.

Notre objectif d'Inclusion et de Diversité à l'échelle mondiale joue un rôle clé dans notre réputation mondiale en tant qu'employeur de choix parmi les meilleurs talents issus de la diversité en Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STEM). Mais notre engagement en matière de STEM va bien au-delà du développement de futurs employés pour notre entreprise. Nous soutenons les STEM parce que nous croyons en la puissance de la science et à sa capacité à faire le bien pour notre société.

## Partenariat avec des universités et collèges historiquement noirs (HBCU) contre les disparités STEM

Le nombre de diplômés en STEM a augmenté, en particulier au niveau de la licence et du master. Cependant, les talents afro-américains et latino-américains/hispaniques restent sous-représentés dans la main-d'œuvre des STEM par rapport à leur proportion dans la main d'œuvre totale. Les HBCU contribuent à remédier à cette disparité, comme en témoigne le fait que 20 % des diplômés de ces établissements décrochent un diplôme en STEM. La préparation des étudiants afro-américains à la réussite dans le secteur des STEM nécessite des ressources et des conseils auxquels ils ne sont peut-être pas exposés avant l'université.

Pour combler ce fossé, le groupe BOLD (Black Organization for Leadership and Development), l'un de nos huit PBRG, engage non seulement des étudiants d'établissements d'enseignement secondaire et universitaire dans le mentorat STEM, mais a également mis sur pied un parrainage continu du programme de bourses BMS du Conseil de direction et du programme de bourse d'études supérieures du United Negro College Fund Postgraduate Fellowship.

Par ailleurs, le PBRG du Réseau des femmes de BMS (B-NOW) parraine et dirige un programme de mentorat conjointement avec le programme WiSE de Rutgers Douglass qui vise à soutenir les STEM. Le programme de mentorat BMS-Douglass WiSE WORKS offre une relation de mentorat individuelle entre une étudiante de premier cycle du programme Douglass WiSE et une employée de BMS, et ce, chaque année académique. Depuis 2019, B-NOW s'associe également aux PBRG BOLD et à l'Organisation pour la réalisation latino (OLA) pour inclure cinq étudiants supplémentaires provenant de chacun de ces PBRG.

La relation de mentorat s'accompagne d'une série d'activités de mentorat de groupe tout au long de l'année académique, y compris des visites en laboratoire, une série de séminaires « Women in STEM », des ateliers de rédaction de CV, des ateliers de présentation éclair et du réseautage rapide.



# Explorer les STEM dans le Centre du New Jersey

## Grâce à l'équipe STEM du New Jersey de Bristol Myers Squibb, les jeunes de la région cultivent une passion pour les STEM

Inspirer les scientifiques en herbe. Voilà la mission d'une importance capitale que s'est donnée l'équipe de Recherche et Développement de la jeunesse de BMS. Elle englobe notre nouveau programme de formation STEM, soutenu par l'équipe STEM de la région Centre du New Jersey. Parmi les membres figurent des participants issus des domaines de la toxicologie, du métabolisme et de la pharmacocinétique des médicaments, de la chimie, de la biologie, des sciences translationnelles et de la pharmacométrie clinique. Tous consacrent une partie de leur temps et partagent leur passion pour la science afin d'encourager l'apprentissage des STEM.

Le programme « The Science of Me » de l'institut Young Scholars de Trenton, dans le New Jersey, a donné des cours de STEM aux élèves de la 3e à la 6e. Les élèves participant au programme de huit semaines ont eu l'occasion d'apprendre en participant à des expériences scientifiques amusantes et à des jeux éducatifs. De plus, ils ont appris JavaScript et le codage de cohortes pour se préparer à un avenir dans les sciences informatiques.

Cliquez [ici](#) pour en savoir plus sur l'engagement de BMS en matière de STEM.

« Notre Conseil consultatif en STEM rassemble des personnes de l'ensemble de notre organisation pour qu'elles élaborent un programme qui profitera à la prochaine génération de scientifiques et d'innovateurs. Non seulement cela améliore notre communauté au sens large en fournissant des ressources pour stimuler les jeunes esprits, mais cela ajoute également un bassin de talents diversifiés pour l'entreprise et le secteur. »

**Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil**

Vice-président à la direction, Recherche et Développement précoce



# Anciens combattants, personnes en situation de handicap et LGBTQ+

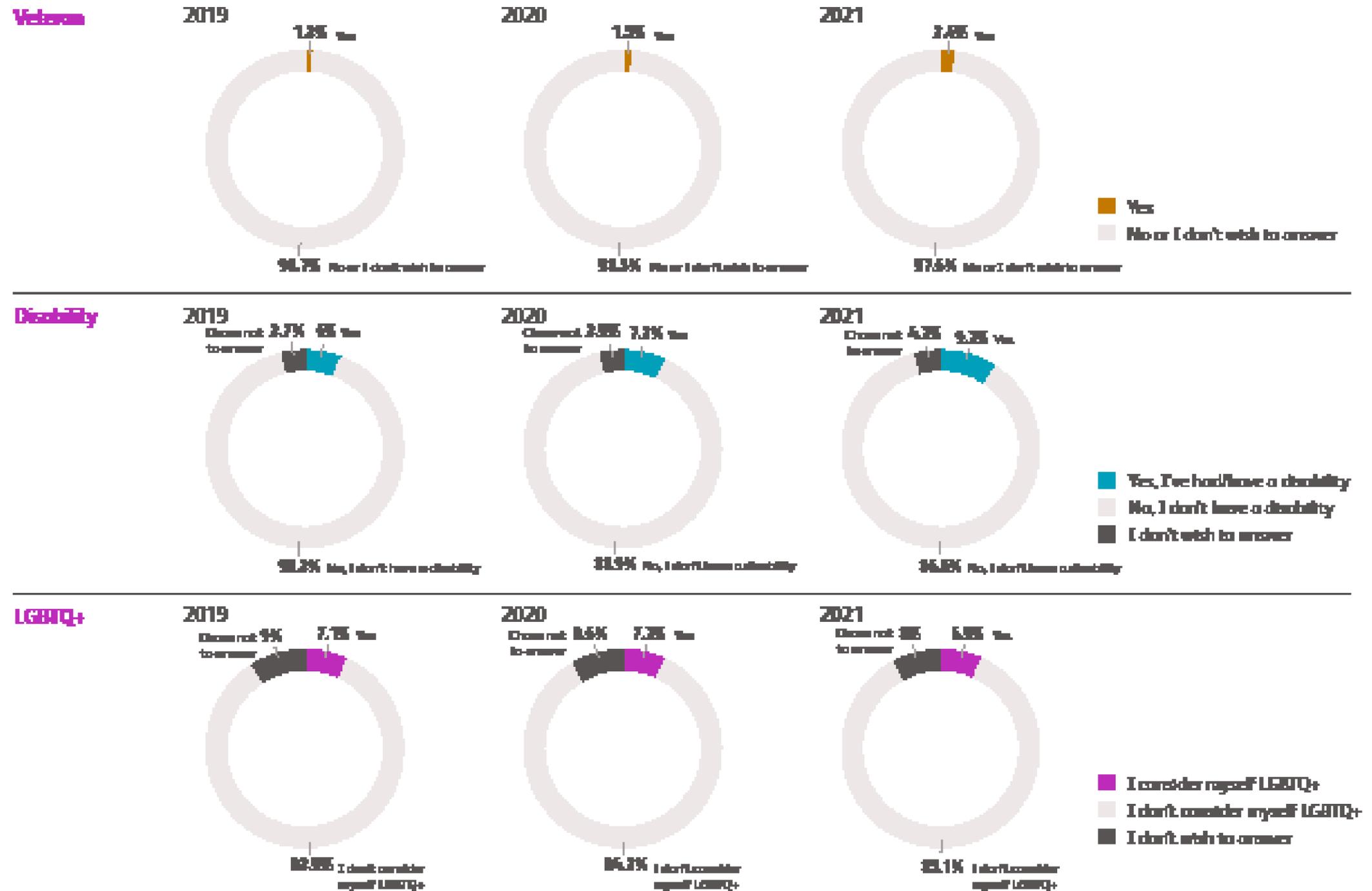
Aux États-Unis et à Porto Rico, les employés ont la possibilité de dévoiler leur statut d'ancien combattant, personne en situation de handicap et personne LGBTQ+ dans nos outils RH. Grâce à un programme d'inclusion élargi comprenant des messages de dirigeants et des vidéos d'employés intitulés « Tout le monde compte », nous constatons une augmentation du nombre d'employés qui participent volontairement et signalent leur statut d'ancien combattant, de personne en situation de handicap ou de personne LGBTQ+.

De 2019 à 2021, le pourcentage de personnes disposées à dévoiler leur statut de personne en situation de handicap est passé de 36,7 % à 44,4 %. En outre, du côté des employés LGBTQ+, l'augmentation du nombre des personnes prêtes à se dévoiler a augmenté de 6,4 % à 14,8 %. Ces résultats montrent que nous créons bel et bien un milieu propice à la confiance et à la sécurité psychologique où les gens sentent qu'ils peuvent déclarer l'ensemble de leur identité chez BMS.

## Pourcentage d'employés révélant leur statut

	Veteran*	Disability	LGBTQ+
2021	63%	44.4%	14.8%
2020	75.7%	41.3%	13.2%
2019	83.4%	36.7%	6.4%

\*Les ajustements dus à la façon dont ces données ont été collectées entre 2019 et 2021 ont modifié la disponibilité de ces données.



# Créer une culture d'Inclusion et d'Appartenance

Nous faisons en sorte que chaque collègue du monde entier, peu importe sa culture, ses origines et ses expériences diverses, soit valorisé et respecté et qu'il ressente un sentiment d'appartenance. Cela donne vie aux efforts que nous déployons pour mettre en place une culture qui récompense les employés apportant leur authenticité au travail, une culture qui les encourage à s'exprimer et à contribuer à la façon dont nous allons de l'avant.

## 96 %

des employés de BMS qui ont le sentiment de travailler dans un environnement inclusif recommanderaient BMS à d'autres personnes comme une société où il fait bon travailler.

« Dans la région BMS Moyen-Orient Afrique (MEA), la diversité se vit au quotidien. L'Inclusion est ancrée dans notre culture de bureau, où nous encourageons chaque voix et accueillons pleinement les personnes d'origines différentes : en sollicitant l'expression d'opinions et en encourageant les autres à apprendre. Dans mon service financier, nous avons 11 origines et nationalités différentes et parlons huit langues. L'Inclusion est essentielle à notre réussite. »

**Israel Eduardo Lopez**  
Finance Manager  
BMS Middle East & Africa Region, **Dubai** 🌐

## Sensibiliser aux préjugés inconscients

Afin d'atténuer les effets des préjugés sur le lieu de travail, nous avons actualisé et intensifié l'attention que nous portons aux ateliers de lutte contre les préjugés inconscients pour notre équipe de direction mondiale, nos managers et nos employés.

## 7 700+

Plus de **7 700 dirigeants** et managers ont eu l'occasion de participer à une formation sur les préjugés inconscients en 2021.

De plus, tous les collègues du monde ont accès à une formation à la demande sur la sensibilisation aux préjugés inconscients par le biais de l'initiative Global Inclusion & Diversity.

## Possibility Lives

Nous donnons vie à une culture qui invite les employés à rester fidèles à eux-mêmes au travail grâce à l'Inclusion, l'Authenticité et à l'Appartenance. Possibility Lives est un programme de transformation culturelle. Il s'appuie sur les meilleures pratiques en place dans les domaines des neurosciences et des changements organisationnels. Il est mis en œuvre par près de 800 ambassadeurs internationaux et partenaires d'Inclusion attestés dans le monde. Ce programme nous permet d'instituer un lieu de travail inclusif, peu importe où vous vous trouvez et

quel que soit votre mode de travail : au bureau, en distanciel, sur le terrain ou dans un environnement de travail hybride. Grâce à Possibility Lives, la diversité est mise à l'honneur, l'Inclusion est intentionnelle et tout le monde en bénéficie, en particulier nos patients.

En collaboration avec nos équipes de direction PBRG mondiales, nous avons mis au point ce que nous croyons être les bonnes habitudes et les bonnes actions qui peuvent faire progresser nos objectifs d'I&D.



# Créer une culture d'Inclusion et d'Appartenance (suite)

## Mettre l'accent sur le bien-être des employés

Au cours de l'année 2021, nous avons poursuivi nos investissements dans notre stratégie Living Life Better qui encourage le bien-être chez BMS pour nous-mêmes, nos familles, nos patients et notre communauté. Notre stratégie permet aux employés de choisir les offres qui répondent le mieux à leurs besoins précis. Pour renforcer notre soutien au bien-être émotionnel de tous, nous avons mis sur pied le programme Mental Health Allies (alliés de la santé mentale) pour former les employés de BMS à se fournir mutuellement un soutien émotionnel en temps réel et sur place. Cela s'ajoute à notre programme mondial d'aide aux employés et à nos investissements continus dans l'accès à des professionnels de la santé mentale. Grâce au programme Mental Health Allies, nous avons constaté une croissance à deux chiffres des sentiments positifs concernant l'utilisation des services du Programme d'aide aux employés (Employee Assistance Program) et la discussion avec un expert de la santé mentale (Mental Health Allies).

Nous reconnaissons également que la sécurité financière joue un rôle essentiel dans le bien-être de nos collègues. BMS propose une rémunération, des régimes d'assurance et de retraite compétitifs, ainsi que des conseils pour aider ses employés à atteindre leurs objectifs financiers.

Nous comprenons que nos employés ont également des priorités personnelles particulières en dehors du travail. À cette fin, nous fournissons de l'aide pour ce qui suit :

- accueillir et prendre soin des membres de la famille par le biais d'un congé parental, d'un remboursement de dépenses en cas d'adoption ou de gestation pour autrui.
- les prestations liées à la fertilité/infertilité.
- le soutien aux mères en déplacement professionnel.
- les congés payés pour raisons familiales.
- les ressources relatives aux soins aux enfants, aux personnes âgées et aux animaux de compagnie.
- les chargés de clientèle itinérants.
- les congés de maladie payés, les vacances, les jours fériés et les congés payés d'engagement associatif.
- les congés de deuil payés.
- les congés payés pour accomplissement d'un service militaire et les congés pour raisons familiales propres aux militaires.

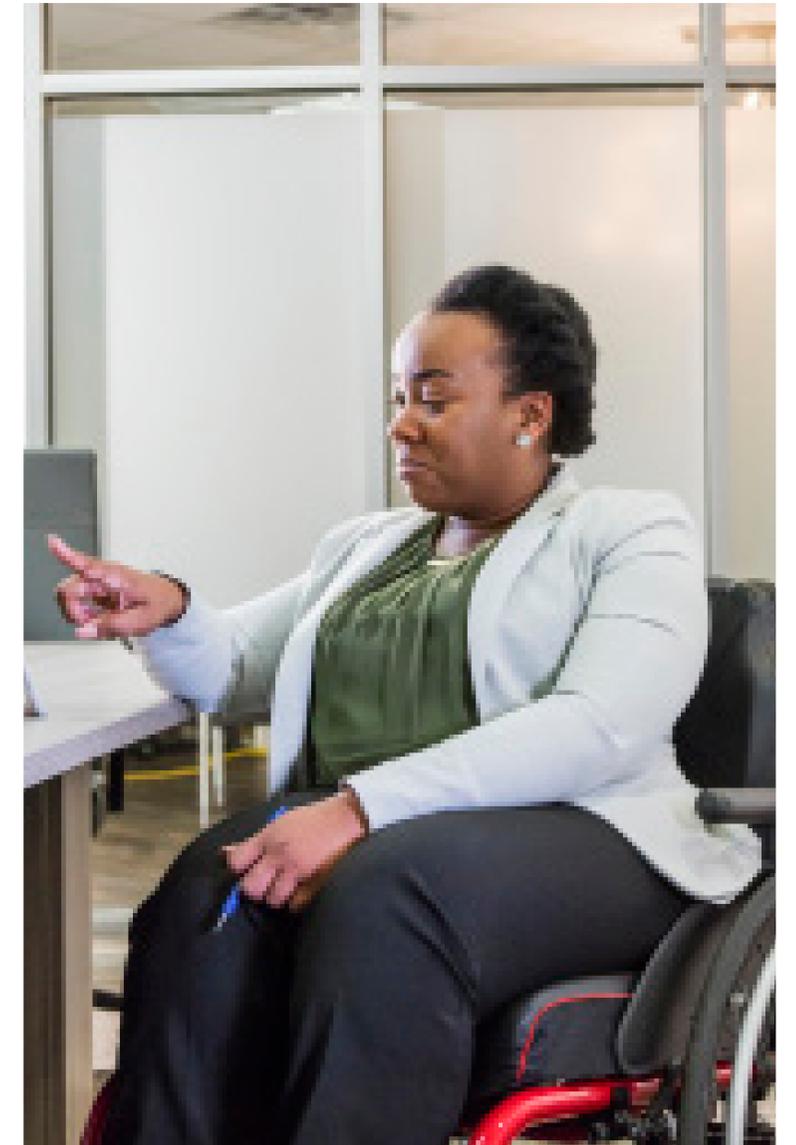
« Ce qui m'a d'abord attirée vers l'industrie biopharmaceutique, c'est l'idée que je pouvais contribuer à apporter des traitements indispensables aux patients atteints de maladies graves. J'ai occupé un certain nombre de postes au sein de l'entreprise depuis que je travaille ici et le fait de voir BMS mettre en œuvre des changements est percutant, stimulant et véritablement gratifiant. »

### Catalina Vargas

Directrice du personnel rattachée au Directeur général

## Architecture universelle

BMS s'est engagé à adopter une architecture universelle pour veiller à ce que ses bâtiments soient accessibles et construits en tenant compte de l'Inclusion. Les installations de BMS sont construites et remises à neuf dans le but d'élargir au maximum la portée du design afin que le plus grand nombre de personnes puissent utiliser cette architecture ou interagir avec elle avec aisance. Il s'agit notamment de concevoir les choses afin qu'elles soient polyvalentes et qu'elles prennent en compte la grande diversité des compétences, des connaissances et des besoins des gens.



# Notre équipe de direction des groupes de ressources humaines et commerciales (PBRG)

Les **PBRG** se concentrent sur nos priorités en matière d'Inclusion et de Diversité pour créer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des patients et des communautés que nous servons, pour favoriser une culture d'Inclusion et d'Appartenance et stimuler l'innovation et les résultats commerciaux.

Chacun de nos huit PBRG est dirigé par un sponsor à temps plein, qui rend compte directement aux membres de l'équipe de direction de BMS. Il s'agit de groupes consultatifs de confiance qui fournissent des informations essentielles et de la valeur sur les initiatives commerciales clés. Ils se font l'écho de nos collaborateurs et font progresser l'innovation alimentée par des idées et des connaissances diverses des patients. Nos PBRG donnent à leurs membres les moyens d'être des leaders, ajoutant de la valeur grâce à l'exécution de plans d'affaires et à l'accélération du développement du leadership pour les membres. Les PBRG offrent à nos collaborateurs des opportunités proactives de soutenir les priorités de l'entreprise, de favoriser l'engagement des employés et d'esquisser une culture d'Inclusion.

L'adhésion aux PBRG a augmenté pour atteindre plus de 12 200 membres uniques en 2021 dans plus de 200 branches dans 44 pays.

## 40%

Près de 40 % de nos employés dans le monde sont membres d'un PBRG.

**B-NOW** Bristol Myers Squibb Network of Women

**BOLD** Black Organization for Leadership and Development

**CLIMB** Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

**DAWN** Disability Advancement Workplace Network

**OLA** Organization for Latino Achievement

**PAN** Pan Asian Network

**PRIDE Alliance**

**VCN** Veterans Community Network



**Tinamarie Duff**  
Global Lead, Disability Advancement Workplace Network (DAWN)



**Patrick Krug**  
Global Lead, Veterans Community Network (VCN)



**John Loveseth**  
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)\*



**Nataly Manjarrez-Orduño**  
Global Lead, Organization for Latino Achievement (OLA)



**Thalia Mingo**  
Global Lead, Bristol Myers Squibb Network of Women (B-NOW)



**Monique Phillips**  
Global Lead, Black Organization for Leadership & Development (BOLD)



**Jennifer Rasing**  
Global Lead, PAN Asian Network (PAN)



**Paul Shay**  
Global Lead, PRIDE Alliance



**Adriana Zupa-Fernandez**  
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)

\*Nouveau CLIMB Global Lead nommé en 2022

# Points forts et progrès des PBRG

## **B-NOW** Bristol Myers Squibb Network of Women

### Impact sur la parité des genres et sur la solidarité

« B-NOW contribue aux réussites de BMS et à son objectif chez les cadres exécutifs, d'atteindre une parité hommes-femmes en se concentrant d'abord en interne sur l'avancement et le maintien en poste de nos talents tout en établissant des partenariats stratégiques en externe. Le PBRG B-NOW cherche délibérément à favoriser une culture d'Inclusion à l'échelle mondiale, de sorte que tous les membres aient un sentiment d'appartenance et contribuent de manière authentique à la réalisation de la mission et de la vision de BMS, à savoir fournir nos médicaments à nos patients. »

**Thalia Mingo**  
B-NOW, Global Lead

### Témoignage d'un membre : Solidarité

« Depuis que j'ai rejoint la branche italienne de B-NOW, je suis fière que notre groupe ne soit pas simplement composé de femmes. On y trouve aussi des hommes qui se sentent engagés à l'égard de la promotion des femmes. Par ailleurs, j'ai été surprise de découvrir que, contrairement aux stéréotypes populaires sur les rôles liés au sexe, les antécédents et la situation des gens jouent en fait un rôle plus important dans la formulation de leurs points de vue. B-NOW m'a aidée à comprendre l'importance de l'Inclusion et de la Diversité pour une entreprise qui souhaite faire la différence. Cela me rappelle pourquoi j'aime la danse classique : une excellente performance exige que tout le monde joue son rôle. Grâce à B-NOW, nous pouvons relever ce défi avec passion et curiosité tandis que nous travaillons pour le bien commun. »

**Michela Ferri**  
Associate Director, Oncology, Marketing  
BMS Europe Region, **Italie** 🌐

## **BOLD** Black Organization for Leadership and Development

### Impact sur les STEM et le développement professionnel

« BOLD favorise le développement des talents grâce à la sensibilisation aux STEM au sein de la communauté afro-américaine. Pour cela nous entretenons des relations avec les facultés, les universités, les lycées, les organisations citoyennes et les organismes à but non lucratif. Grâce à ces efforts, BOLD est en mesure d'atteindre environ 1 800 étudiants chaque année et de leur enseigner des compétences scientifiques et pratiques, telles que la lecture d'une étiquette de produit, tout en les exposant au monde de la science et à une pléthore d'opportunités de carrière dans l'industrie pharmaceutique. »

**Monique Phillips**  
BOLD Global Lead

### Témoignage d'un membre : Développement professionnel

« J'ai vu de mes propres yeux comment nos PBRG permettent de développer des compétences insoupçonnées. On peut s'y développer. On peut y faire des erreurs. J'encourage tout le monde à être membre d'au moins un PBRG (je suis membre des huit). Cette expérience apporte aux collaborateurs un développement professionnel du genre « pour et par eux ». »

Pour en savoir plus sur l'histoire de Carla, cliquez [ici](#).

**Carla Daily**  
Senior Director Development of People Operations  
BMS Americas Region, **États-Unis** 🌐

# Points forts et progrès des PBRG

## **CLIMB** Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

### Impact sur la durabilité et le mentoring

« Le PBRG CLIMB a exploité des canaux de communication internes pour créer le Sustainability Calendar Challenge. Chaque mois, les employés sont invités à participer à un défi lié à l'environnement, à la sécurité ou au bien-être. Le calendrier numérique fournit des informations et des exemples sur la manière dont chacun peut agir. L'année dernière, le programme a généré plus de 10 000 impressions. Alors que nous nous concentrons davantage sur la durabilité en tant qu'entreprise et en tant qu'êtres humains, CLIMB encourage à faire sa part du travail, à la fois individuellement et collectivement. »

### Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

### Témoignage d'un membre : Le mentoring inversé

« Lorsque ma branche de CLIMB a proposé une expérience de mentoring inversé l'année dernière, j'ai été intriguée. D'habitude, ce sont les employés expérimentés qui offrent des conseils à leurs jeunes collègues de la génération Y. Ici, c'est l'inverse. Je me suis immédiatement inscrite et j'ai été surprise de constater à quel point j'étais stressée avant ma première réunion virtuelle avec ma nouvelle protégée : ferais-je une bonne impression ? Sa leçon m'a ouvert les yeux sur l'importance d'effectuer un travail qui a du sens. Lors de notre deuxième session, elle m'a dit comment elle était animée par un sentiment d'utilité dans son travail. Elle avait aussi l'impression que de nombreuses personnes de sa génération partageaient la même mission. Cela m'a fait réfléchir sur ma propre raison d'être. J'ai réalisé qu'avec mon équipe médicale, j'avais le privilège de discuter régulièrement avec les professionnels de santé et d'apprendre comment nos médicaments aidaient directement les patients. En entendant ces histoires, il est très facile de se rappeler pourquoi je travaille chez BMS. Trouver sa raison d'être n'est pas une valeur propre à la génération Y. C'est quelque chose que nous avons tous en commun. »

### Emilie Brosse

Manager, Global Procurement

Site Support, Global Procurement

BMS Europe Region, Suisse & Autriche 

### Eveline Trchsel

Medical Director

BMS Europe Region, Suisse & Autriche 

## **DAWN** Disability Advancement Workplace Network

### Impact sur la déclaration volontaire et l'autonomisation des employés

« DAWN guide l'entreprise dans son approche de recrutement pour les personnes en situation de handicap, en veillant à ce qu'à chaque étape, BMS soit pleinement inclusive. Le PBRG DAWN a identifié des opportunités pour améliorer l'accessibilité de nos plateformes, de nos documents, de nos locaux et de nos bâtiments du fait de leur architecture. En renforçant nos messages internes et externes sur l'Inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi qu'en renforçant les capacités de l'entreprise, nous avons constaté, sur plusieurs années consécutives, une croissance de déclarations des personnes en situation de handicap parmi les candidats et nos employés actuels. Je trouve encourageant de savoir que le nombre de candidats qui révèle avoir un handicap a doublé depuis que nous avons apporté des changements à nos communications et processus. »

### Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

### Témoignage d'un membre : Émancipée par mon handicap

#### Comment mon handicap m'a donné confiance

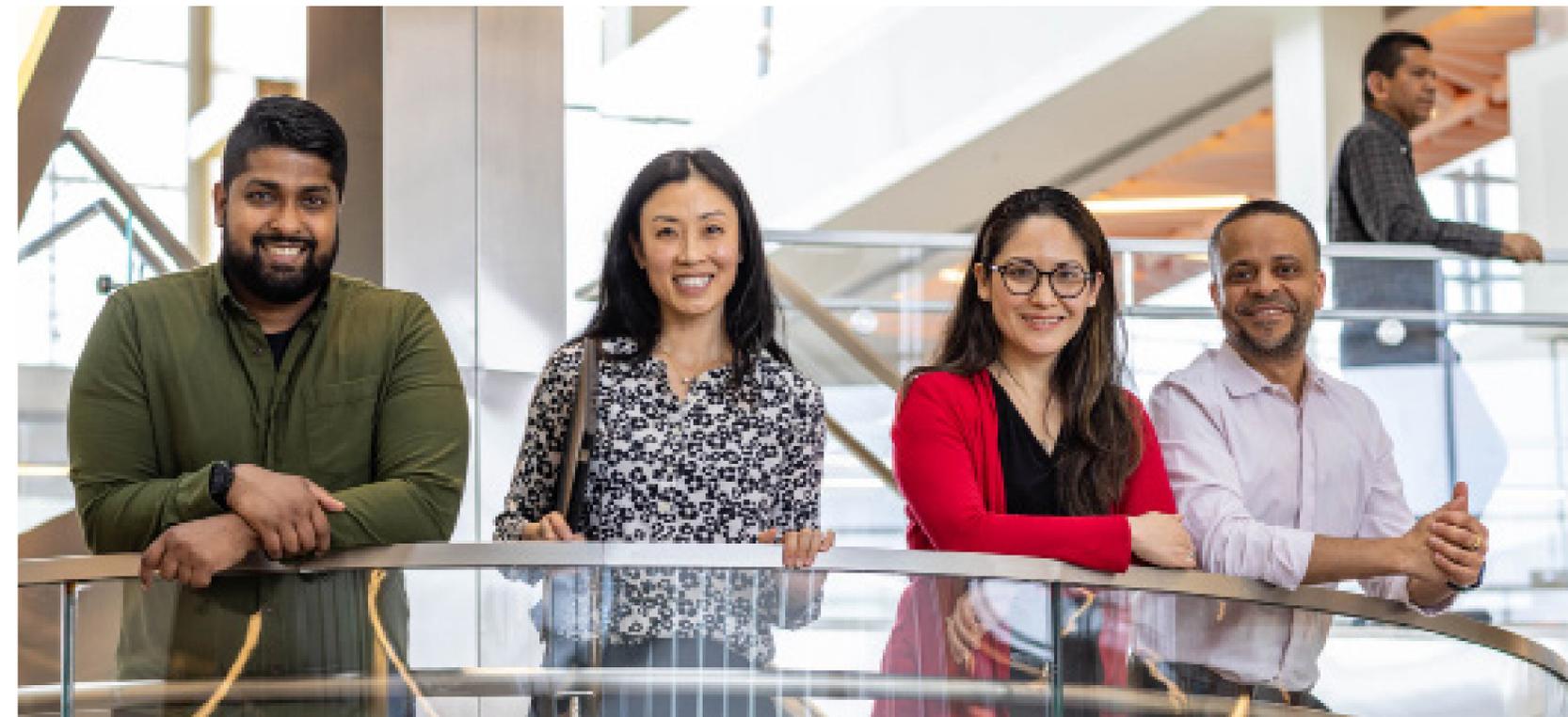
« En tant que personne atteinte de fibromyalgie et d'un handicap, je peux dire avec beaucoup de fierté que BMS est unique dans sa façon d'aider les employés comme moi. Depuis mon arrivée, mes collègues ont fait des pieds et des mains pour que je reçoive les outils nécessaires pour faire au mieux mon travail, ce qui est vraiment tout ce que je désire d'un poste. BMS est le seul employeur qui est venu me demander : « Que puis-je faire pour vous ? » Qu'il s'agisse de confirmer que j'ai les bons outils pour réussir à mon poste ou s'assurer que je connais le plan de sortie du bâtiment en cas d'urgence, BMS est là pour moi. »

### Debbie Le Goff

Director of International Contracting

BMS Europe Region, Irlande 

# Points forts et progrès des PBRG



# Points forts et progrès des PBRG

**OLA** Organization for  
Latino Achievement

## Impact sur les essais cliniques et l'accès des patients

« L'Inclusion et la Diversité sont essentielles pour garantir de meilleurs résultats pour nos patients et nos communautés. Chez OLA, nous avons donné la priorité à la voix des patients latino-américains ou hispaniques. OLA parraine une école d'essais cliniques (Clinical Trial Academy) qui fournit la formation nécessaire pour certifier les coordinateurs d'essais cliniques dans les communautés latino-américaines ou hispaniques au Texas et au Nouveau Mexique. Cette initiative soutient les communautés de patients latino-américains/hispaniques en améliorant leur représentation dans le domaine des soins de santé ; elle influe sur les économies locales en fournissant un accès à des emplois bien rémunérés pour les personnes sélectionnées pour rejoindre l'école. Cela signifie également que les patients recevront des soins de la part d'équipes cliniques aux antécédents divers, ce qui, nous le savons, augmente la probabilité de participation à des essais cliniques. Selon nous, cet effort devrait contribuer au recrutement de plus de 50 000 patients de diverses origines raciales et ethniques au cours des trois prochaines années. »

**Nataly Manjarrez-Orduño**

OLA Global Lead

## Témoignage d'un membre : Accès des patients

« J'avais l'habitude de comparer mon pays à d'autres dans l'espoir qu'un jour, les Mexicains aient la possibilité de recevoir des thérapies BMS innovantes dans le secteur public. Cette année, ce rêve est enfin devenu réalité grâce à la signature d'un accord de vente avec le gouvernement. La possibilité d'introduire ces médicaments dans les hôpitaux publics m'a remplie d'énergie, même pendant les moments stressants. Après 15 ans chez BMS, je suis fière de vous annoncer qu'au Mexique, les patients ont désormais accès à nos thérapies innovantes dans les secteurs public et privé. Permettre une utilisation plus large de nos médicaments s'est avéré éprouvant, mais extrêmement gratifiant. »

**Maria Guadalupe Leon**

Access Director

BMS Americas Region, Mexique 

**PAN** Pan Asian  
Network

## Impact sur l'équité en matière de santé et sentiment d'appartenance

« Les Américains d'origine asiatique sont deux fois plus susceptibles de développer une hépatite B chronique que les Blancs non hispaniques. Ils présentent aussi les taux de mortalité les plus élevés pour ce qui est des cancers du foie et de l'estomac. Le PBRG PAN vise à représenter nos communautés d'Américains d'origine asiatique et les autochtones des îles hawaïennes et du Pacifique (AANHPI). À ce titre, il œuvre avec diligence pour promouvoir l'équité médicale afin d'améliorer les résultats en matière de santé chez les populations touchées de manière disproportionnée par des maladies graves. PAN s'associe avec des organisations internes et externes et à des groupes de défense des droits pour accélérer la sensibilisation aux maladies. Il fournit des programmes éducatifs, développe des services de soins de santé adaptés à la culture et favorise la sensibilisation communautaire au sein des communautés AANHPI. Nos efforts ont pour effet d'accroître la diversité dans les essais cliniques à tous les niveaux et de mobiliser des personnes ayant des connaissances et des expériences variées pour qu'elles racontent leurs histoires et qu'elles se fassent mieux entendre au niveau local. »

**Jennifer Rasing**

PAN Global Lead

## Témoignage d'un membre : Appartenance

**Rita Thakkar, récemment lauréate du prix des 50 Américains d'origine asiatique exceptionnels dans le domaine des affaires, décerné par le Asian American Business Development Center, dans la catégorie Appartenance.**

« Pour moi, l'appartenance signifie avoir une position de décisionnaire, faire entendre mes contributions et les faire apprécier à leur juste valeur, c'est également faire partie d'une équipe qui me valorise en tant qu'individu et où je me sens suffisamment à l'aise pour raconter mon histoire en toute franchise, pour partager mes aspirations et pour donner mon avis. L'Appartenance signifie aussi être dans un environnement de possibilités où je peux voir des femmes et d'autres personnes issues de la diversité réussir. Pendant longtemps, je n'ai pas beaucoup parlé de moi-même, de ma culture, de mes valeurs, de ma raison d'être ou de mes réalisations, à moins qu'on ne me le demande. Au fil du temps, j'ai appris à quel point il était important de s'ouvrir sur soi-même et d'être vulnérable, et de partager ses objectifs et ses réalisations. C'est une chose sur laquelle je continue à travailler. Lorsque je réfléchis à ce qui m'a aidé à développer un sentiment d'appartenance, je repense à l'époque où j'ai rejoint BMS il y a quelques années. C'était chez Celgene. J'avais pris le temps d'identifier les leaders qui pourraient m'aider à mieux apprécier la culture, le contexte, l'histoire et les priorités de BMS, et au cours de mes discussions avec ces leaders, j'ai appris comment mes passions et mes valeurs cadraient avec celles de la société. »

**Rita Thakkar**

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, États-Unis 

# Points forts et progrès des PBRG

## PRIDE Alliance

### Impact sur l'Équité, l'Appartenance et l'Inclusion en matière de santé

« Les patients transgenres courent un risque accru de thromboembolie veineuse (TEV), également connue sous le nom de caillots sanguins, lorsqu'ils subissent un traitement ou une intervention chirurgicale de réattribution sexuelle. Cependant, de nombreux médecins ne savent pas comment évaluer et prendre en charge le risque de TEV chez cette population et les patients peuvent également l'ignorer. Alliance PRIDE a soutenu les initiatives du Forum nord-américain sur la thrombose visant à informer les patients et les médecins sur les moyens de mettre en œuvre la chirurgie de réattribution sexuelle, tout en minimisant le risque de thrombose. Dans plusieurs domaines thérapeutiques, Alliance PRIDE s'est concentrée sur l'identification et la compréhension des opportunités d'équité en matière de santé pour la communauté LGBTQ+ en sensibilisant le public en interne et en externe et en soutenant les organismes qui mettent au point des solutions. »

**Paul Shay**

PRIDE Alliance Global Lead

### Témoignage d'un membre : Appartenance et Inclusion

#### De Taïwan avec PRIDE

« Les droits des LGBTQ à Taïwan sont considérés comme les plus progressistes d'Asie. En mai 2017, la Cour suprême de Taïwan a statué que les lois interdisant le mariage homosexuel étaient inconstitutionnelles et, en 2019, le mariage homosexuel a été entièrement légalisé : Taïwan a été le premier pays d'Asie à atteindre cet objectif. Malgré cela, j'ai été déçu de constater que la majorité de l'électorat taïwanais n'était pas d'accord avec le mariage homosexuel lors d'un référendum de novembre 2018, six mois à peine avant la légalisation. À la suite des résultats du référendum, mes collègues et moi avons décidé de créer la branche PRIDE Alliance chez BMS Taïwan. Notre objectif était de montrer notre solidarité avec les membres de la communauté LGBTQ. Le lancement de cette branche n'est que la première étape vers l'adoption d'un état d'esprit encore plus inclusif envers la communauté LGBTQ. Je crois sincèrement qu'avec des efforts continus pour promouvoir l'Inclusion, tous les employés de BMS Taïwan accepteront nos différences, célébreront notre diversité pour inclure et être inclus. »

**Viv Chen**

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, Taïwan 

**VCN** Veterans Community Network

### Impact sur l'embauche d'anciens combattants et sur le soutien aux congés pour accomplissement d'un service militaire

« VCN a intensifié ses efforts pour élargir le bassin de candidats afin d'inclure un plus grand nombre d'anciens combattants et de personnes liées à l'armée. En 2021, le PBRG VCN a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de Talent Acquisition pour inciter plus d'anciens combattants à postuler chez BMS. Cette coopération a donné lieu à une hausse du recrutement d'anciens combattants de plus de 350 % par rapport aux années précédentes. Il convient de souligner que les membres liés à l'armée comprennent surtout les membres des forces armées, les réservistes et les conjoints de militaires (les conjoints de militaires sont statistiquement majoritairement des femmes). Nous comprenons les sacrifices de carrière que les conjoints dévoués consentent ; nous nous sommes donc engagés à travailler avec B-NOW, un autre de nos PBRG visionnaires, sur un programme pilote de retour au travail pour créer des opportunités adaptées aux conjoints de militaires. »

**Patrick Krug**

VCN Global Lead

### Témoignage d'un membre : Soutien pendant les congés pour accomplissement d'un service militaire

« Peu après mon arrivée chez BMS, j'ai appris qu'en tant que membre de la Garde nationale aérienne, je devais être déployé pendant plusieurs mois. Sans hésiter, mon manager et mon équipe se sont mobilisés pour me soutenir pendant mon congé pour accomplissement d'un service militaire. Une fois rentré, tous les intervenants ont travaillé ensemble pour que mon retour à la vie civile se fasse aussi harmonieusement que possible. L'aide que j'ai reçue a signifié beaucoup pour moi à l'époque et son souvenir ne m'a toujours pas quitté aujourd'hui. »

Regardez la vidéo de l'histoire de Ken [ici](#).

**Ken Faria**

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, États-Unis 



# 04

## Entreprises et industrie

L'Inclusion et la Diversité renforcent les fondements de BMS pour favoriser une progression et des résultats équitables pour tous.

Irlande

# Traiter les inégalités dans les systèmes, les politiques et les processus

« Nous savons qu'une culture d'Inclusion et d'Appartenance favorise et encourage la créativité et l'innovation. En tant que leader dans la commercialisation de nos produits, je comprends parfaitement que la meilleure façon d'offrir des traitements vitaux aux personnes dans le besoin est de s'adresser directement à eux. Cette façon de penser est une autre raison pour laquelle la diversité de pensées est si essentielle à notre mission. L'Inclusion et la Diversité ne peuvent pas être des réflexions après coup dans notre métier. Notre riche héritage dans la lutte contre les disparités en matière de santé a permis d'améliorer les résultats pour les patients du monde entier. »

**Chris Boerner, PhD**

Vice-président à la direction, Directeur de la commercialisation



« Notre industrie s'engage à bâtir une main-d'œuvre qui représente les diverses communautés que nous servons aujourd'hui et celles que nous servirons demain. Cela commence par des conversations ouvertes et honnêtes sur l'équité raciale et ce que signifie avoir une culture d'Inclusion ainsi que des appels à l'amélioration du recrutement en faveur de l'embauche d'une main-d'œuvre qualifiée plus diversifiée, du niveau d'entrée au Comité de direction. Nous devons également prévoir les futures embauches et créer de meilleures voies vers les emplois dans l'industrie biopharmaceutique pour les personnes de couleur en investissant dans les STEM et autres programmes d'études qui servent les étudiants de groupes sous-représentés. Et nous devons nous concentrer sur la diversification de nos pratiques commerciales pour mieux investir dans les communautés de couleur et servir de moteur de changement économique dans l'ensemble des communautés. »



En 2021, Bristol Myers Squibb a octroyé 27,9 millions US\$ pour 107 subventions en faveur de l'équité médicale, axées sur :

- la sensibilisation et une formation fiables sur les maladies
- la diversité au sein du personnel des soins de santé et de la recherche biomédicale
- les services de soutien aux patients et les facteurs sociaux déterminants de la santé
- la recherche sur les disparités en matière de santé
- l'accès à des soins de qualité supérieure
- l'avancement de la politique d'équité en matière de santé
- la diversité dans les essais cliniques

Alors que l'engagement en faveur de l'équité en matière de santé est axé sur les États-Unis, BMS ne cesse d'intensifier ses investissements à l'international dans des solutions éprouvées d'équité médicale en soutenant les activités de défense des droits des patients, les organisations communautaires et religieuses, les sociétés médicales et les institutions de soins de santé à but non lucratif qui, ensemble, servent un large éventail de communautés à travers le monde.

## 27,9 M \$

ont été accordés à 107 organisations à but non lucratif pour améliorer la diversité dans les essais cliniques et l'accès équitable à des soins de qualité supérieure pour les patients et les communautés médicalement mal desservis aux États-Unis.

# Établir des partenariats au-delà de nos différences pour des résultats vers une santé équitable

Nous reconnaissons que pour favoriser une société plus juste et équitable, nous devons traiter les disparités en matière de santé et les facteurs sociaux déterminants de la santé dans les communautés du monde entier. L'une des mesures que nous prenons est l'ouverture de sites dans les grandes métropoles des États-Unis et l'encouragement de la diversification des populations se portant volontaires pour les d'essais cliniques. Nous comprenons que le changement est souvent lent à se produire et qu'un financement, une éducation et des ressources continus sont essentiels pour que le changement soit durable.

L'accent que nous mettons sur l'établissement de partenariats durables est un facteur de différenciation important dans la manière dont nous mettons en œuvre notre stratégie d'Inclusion et de Diversité. Nous faisons avancer de manière proactive les résultats commerciaux et l'innovation mondiale qui renforcent toutes nos parties prenantes : les patients, les communautés, nos collègues et le secteur des soins de la santé.

« Certaines mesures de Diversité et d'Inclusion sont des lois écrites, tandis que d'autres sont des principes directeurs mis en place par notre entreprise. Les deux jouent un rôle essentiel dans la santé globale, le bien-être et l'évolution de BMS. »

**Sandra Leung**

Vice-présidente à la direction, Directrice juridique

AU-DELÀ  
AU-DELÀ  
AU-DELÀ  
DE NOS  
DIFFÉRENCES  
DIFFÉRENCES  
DIFFÉRENCES

# Établir des partenariats au-delà de nos différences pour des résultats vers une santé équitable (suite)

Total BMS U.S. spend on health equity commitments addressing health disparities from August 2020 to December 2021

**\$54.6M** | **194 grants**

The Bristol Myers Squibb Foundation committed

**29,7M**

in multi-year grants across oncology, immunology and cardiovascular therapeutic areas (of which \$12.8 million has been paid out via milestone payments)

Number of people reached with BMS health equity programs and services

**619K**

People have been reached with programs and services

**4K**

People have been trained

The Bristol Myers Squibb Foundation

Empowers grantees to develop and test innovative solutions to advance health equity and improve access to quality healthcare for patients

**18,798**

Vulnerable people served

**6,767**

Healthcare workers trained

Educational resources and newly created platforms

**537**

Educational events and convenings

**85**

Educational resources and platforms

**119**

Collaborations with other institutions/stakeholders

**372**

Partnerships established

**13.5M**

Additional funding secured

# Améliorer les pratiques, processus et politiques de l'entreprise et du secteur pour les patients que nous servons

Chez BMS, nous réinventons et transformons les pratiques, processus et politiques de l'entreprise et de l'industrie afin d'atteindre des progrès et des résultats équitables pour tous. Notre héritage est riche en ce qui concerne la lutte contre les disparités en matière de santé et l'amélioration pour les patients partout dans le monde.

Nous sommes profondément déterminés à faire concrètement avancer les choses au sujet des disparités qui existent actuellement dans le secteur mondial de la santé. Nous faisons donc en sorte que les populations de patients issues de la diversité et mal desservies sur le plan médical bénéficient de recherches inclusives, de médicaments innovants et de soins et de soutien de haute qualité.

Par exemple, des considérations d'équité en matière de santé et des questions commerciales ont été incluses dans notre outil mondial de planification de la marque commerciale. Les disparités en matière de santé et la recherche inclusive sont désormais des sujets courants des conseils consultatifs de représentation des patients et des médecins, et des programmes indépendants de formation médicale sont mis sur pied pour sensibiliser les prestataires de soins de santé aux préjugés inconscients et aux disparités observées en matière de qualité des soins de santé. De plus, nous sommes un défenseur infatigable des avancées stratégiques d'importance critique auprès des agences gouvernementales compétentes.

« Dans le cadre de mes fonctions de supervision du développement de produits, de leur fabrication et de leur approvisionnement dans le monde entier pour BMS, je connais personnellement les défis logistiques liés à la fourniture de médicaments aux communautés dans le besoin. Je suis très heureuse de revenir chez BMS, où j'ai commencé ma carrière pour la première fois, sachant à quel point notre entreprise est déterminée à assurer l'accès à ses médicaments en toute sécurité et avec certitude, quelle que soit la région. »

**Karin Shanahan**

Vice-présidente à la direction, Développement et approvisionnement des produits à l'échelle mondiale



Grèce

# Reconnaissance du secteur en tant que société admirée parmi un éventail de parties prenantes

Notre engagement fondamental envers nos patients et nos communautés, nos collègues, notre entreprise et notre industrie a été reconnu de nombreuses manières. Nous savons que le travail n'est pas fini, mais nous sommes honorés d'avoir été reconnus pour nos réalisations. Ces distinctions confirment que nous avançons dans la bonne direction et que nous faisons une différence considérable.

Notre réputation et notre expérience en matière de soutien aux femmes, aux anciens combattants, aux populations aux origines raciales et ethniques diverses, aux communautés LGBTQ+ et aux personnes en situation de handicap reflètent de manière durable, dans le monde entier, nos valeurs et notre engagement passionné à être plus inclusifs.

« Dans un monde en constante évolution, il est important d'impliquer toutes les parties prenantes et de collaborer pour améliorer la vie des patients. »

**Michelle Weese**

Vice-présidente à la direction, Affaires générales

## Diversité

### Femmes



### Multiculturel



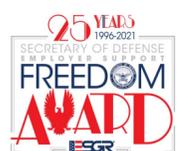
### LGBTQ+



### Handicap



### Anciens combattants



## Global



## Durabilité



États-Unis

# 05

## L'aventure continue

L'Inclusion ouvre la voie

# Diriger avec notre valeur d'Inclusion pour favoriser un changement systémique et une avancée équitable pour tous

Nous sommes fiers de l'engagement de notre entreprise en faveur de l'Inclusion et de la Diversité ainsi que des mesures constructives que nous prenons pour favoriser l'avancement et des résultats équitables pour tous. Nos efforts de collaboration pour encourager l'Inclusion exigent de la transparence dans l'ensemble de notre organisation. Nous tenons à ce que notre personnel, nos partenaires et nos patients soient conscients de notre culture d'Inclusion et de l'engagement pour une croissance continue au service de nos patients dans le monde entier.

Nous faisons en sorte que chaque collègue, quelle que soit sa culture, son origine ou son expérience, soit valorisé, respecté et ressente un sentiment d'appartenance. Cela donne vie aux efforts que nous déployons pour mettre en place une culture qui récompense les employés qui restent fidèles à eux-mêmes au travail, et qui les encourage à s'exprimer et à contribuer à la façon dont nous allons de l'avant.

C'est grâce à nos liens au niveau humain que nous stimulons l'innovation et la croissance afin de répondre avec audace aux besoins non satisfaits tant de nos patients et de nos communautés que de nos collègues ou encore de notre entreprise et du secteur dans lequel nous œuvrons. Cela, à son tour, stimule la performance de l'entreprise, nous permet d'innover dans la science et fait avancer la société, pour tous.

## Reconnaître les opportunités de croissance

Nous reconnaissons volontiers qu'il existe d'énormes opportunités de croissance et de progrès devant nous. Afin de poursuivre sur la voie de la réussite de notre stratégie globale d'Inclusion et de Diversité (GI&D), nous travaillons chaque jour à améliorer notre capacité à atteindre un nombre toujours croissant de patients et à surmonter les obstacles systémiques en vue d'une société en meilleure santé.

Nous aspirons à jouer notre rôle de promoteur de l'équité en créant une culture d'Inclusion afin que nos patients, notre personnel et nos fournisseurs puissent exploiter pleinement leur potentiel. Nous sommes convaincus que cela mènera à de meilleures données scientifiques, à de meilleurs médicaments et à de meilleures communautés dans le monde entier.



# Références

1. The WHO Council on the Economics of Health for All. “Valuing Health for All: Rethinking and building a whole-of-society approach”. (March 8, 2022) [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who\\_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943\\_11&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943_11&download=true)
2. American Cancer Society. “Global Cancer Facts & Figures 4th Edition. Atlanta: American Cancer Society”. (2018) <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/research/cancer-facts-and-statistics/global-cancer-facts-and-figures/global-cancer-facts-and-figures-4th-edition.pdf>
3. Leukemia & Lymphoma Society. “Facts 2020-2021: Updated Data on Blood Cancers”. [https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook\\_2020\\_2021\\_FINAL.pdf](https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook_2020_2021_FINAL.pdf)
4. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Cancer and Hispanic Americans”. (August 26, 2021) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=61>
5. U.S. Department of Health and Human Services office of Minority Health. “Chronic Liver Disease and Asian Americans”. <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=47>
6. U.S. Department of Veteran Affairs Office of Veteran Research and Development. “VA research on Cancer”. <https://www.research.va.gov/topics/cancer.cfm>
7. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Heart Disease and African Americans”. (January 31, 2022) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=19>
8. Gandhi S. Women’s Web. “What Should I Know As A Woman Living With Rheumatoid Arthritis In India?”. (September 13, 2019) <https://www.womensweb.in/2019/09/woman-living-with-rheumatoid-arthritis-in-india-sept19wk3mad/>
9. National Multiple Sclerosis Society. “Who Gets MS? (Epidemiology)”. <https://www.nationalmssociety.org/What-is-MS/Who-Gets-MS>
10. World Health Organization, Disability and Health, November 24, 2021. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Center for American Progress. “Discrimination Prevents LGBTQ People From Accessing Health Care”. (January 18, 2021) <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-prevents-lgbtq-people-accessing-health-care/>
12. Office of the Surgeon General. “Health Literacy Reports and Publications.” <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/reports-and-publications/health-literacy/index.html>
13. Ogbuaji O., Bharali I., Emery N., and McDade KK. Brookings Institute. “Closing Africa’s health financing gap”. (March 1, 2019) <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/03/01/closing-africas-health-financing-gap/>
14. Graham M. AfroTech “HBCUs Are Producing Black STEM Professionals — But PWIs Aren’t Matching That Energy” (September 10, 2021) <https://afrotech.com/hbcus-black-stem-professionals>

Ces données, toutes issues de BMS, ont été reprise de l’année complète 2021, sauf indication contraire.

[Rapport BMS EEO-1](#) for consolidé pour 2021