

Femmes leaders en pharma



**Pour les leaders d'aujourd'hui
et de demain**

Rétrospective annuelle : 2022

Table des matières

- 3** Lettre de la présidente du conseil d'administration
- 5** Lettre de la présidente
- 6** Pleins feux sur la diversité
- 7** Bilan financier
- 8** FLP 2022 en chiffres
- 10** Récapitulatif des événements de FLP
- 11** Notre équipe
- 12** Témoignages
- 13** Nos commanditaires

Nous croyons que les femmes, et celles qui s'identifient comme telles, à tous les paliers de l'industrie pharmaceutique et du secteur des sciences de la vie (et toutes celles qui y sont affiliées) continueront de tracer la voie à suivre pour que les femmes de demain occupent des postes de direction et se soutiennent les unes les autres.

Joignez-vous à nous et découvrez notre mission au fr.womenleadersinpharma.com

Lettre de la présidente du conseil d'administration

2022 : Quelle année!

Il est presque impossible de croire que 2022 a commencé avec des couvre-feux, des passeports vaccinaux et des rassemblements limités à de petits groupes.

Après avoir presque oublié comment l'année avait commencé, nous l'avons clôturée en nous réjouissant de notre liberté renouvelée, en renouant avec le trafic et en rencontrant enfin des collègues que nous avions connues uniquement en mode virtuel. Pour la plupart d'entre nous, la vie en temps de pandémie est bien terminée. Nous pouvons enfin évaluer ce qui a vraiment changé.

La pandémie a mis en lumière notre besoin inné de rapports humains, l'importance de notre santé mentale, la fragilité des systèmes de santé et la nature précaire de la vie. À l'issue de cette grande période de perturbations, les entreprises et les employés n'ont eu d'autre choix que de s'adapter. Dans ce contexte, comment les femmes se sont-elles adaptées? McKinsey et Statistique Canada nous donnent un aperçu de la dynamique de la population active quant à la mixité et aux répercussions de la pandémie.

Les femmes en veulent plus de leur entreprise et elles sont prêtes à changer d'emploi pour l'obtenir.

Les femmes sur le marché du travail

Malgré certains progrès réalisés dans les dix dernières années, il existe toujours une grande disparité et une sous-représentation importante des femmes dans la population active canadienne. L'étude de McKinsey, intitulée *La diversité au travail au Canada*¹, fait état d'une augmentation de la représentation des femmes aux postes de premier échelon, dont le taux passe de 45 % en 2017 à une représentation égale en 2021. Pourtant, aucun changement n'a été observé au niveau des cadres intermédiaires (postes de gestion et de direction). Une amélioration notable de la représentation des femmes aux plus hauts échelons de la direction (vice-présidence, vice-présidence principale et haute direction) a également été observée au cours de cette même période.

Compte tenu du bassin global de talents au pays, on observe une diminution considérable de la représentation des femmes entre le premier échelon (50 %) et la haute direction (30 %). Cette sous-représentation commence d'entrée de jeu à la première promotion à un poste de gestion, où seulement 37 % des nouveaux gestionnaires sont des femmes, comparativement à 63 % du côté des hommes.

Les femmes de couleur font face à des défis encore plus grands. Au premier échelon, elles représentent un nouvel employé sur six. La diminution des chances d'avancement professionnel s'observe également au tout début du processus, avec une chute de près de 50 % de leur taux de représentation entre le premier échelon et les postes de gestion, où seulement un gestionnaire sur 12 est une femme de couleur. De plus, elles ne représentent qu'un cadre sur 17 au niveau de la haute direction, soit près du triple de la diminution de leur représentation au sein du bassin global de talents.

L'écart salarial

L'écart salarial est un autre indicateur de la disparité entre les sexes. Statistique Canada^{2,3} indique qu'en 2022, les femmes représentaient près de la moitié de la population active du Canada (emplois à temps plein et à temps partiel). Pour les employés à temps plein, l'écart salarial entre les sexes est de 0,90, ce qui signifie que les femmes gagnent 90 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Ces cinq dernières années, l'écart salarial entre les sexes est demeuré relativement stable au Canada, variant de 0,89 en 2018 à 0,90 en 2022.

Statistique Canada enregistre les données d'après dix grandes catégories professionnelles qui ne permettent pas d'effectuer une analyse spécifique à une industrie; on peut néanmoins en tirer certaines conclusions.

- Les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs représentent 1,4 % de la population active canadienne, les femmes occupant seulement 30 % de ces postes. Bien qu'elles soient sous-représentées, les femmes dans cette catégorie ont connu la plus forte réduction de l'écart salarial dans les cinq dernières années, où l'écart est passé de 0,88 à 0,92.
- Dans les professions de la santé, les femmes ont également réduit l'écart salarial avec les hommes, avec un ratio de 0,97 en 2022. Toutefois, cet indicateur doit être interprété avec prudence, car les femmes représentent presque la totalité de la main-d'œuvre dans les professions de la santé (98 %). À première vue, l'écart salarial entre les sexes dans le domaine de la santé peut sembler plus faible que dans d'autres secteurs professionnels, mais il n'indique pas une plus grande égalité entre les sexes dans ce domaine.
- Il existe également des inégalités entre les provinces : les femmes dans les provinces de l'Ouest (Alberta et Colombie-Britannique) connaissent l'écart salarial le plus important au Canada (0,86 par rapport à la moyenne canadienne de 0,90).

La dynamique de la population active

Le rapport de McKinsey, *Women in the Workplace 2022*⁴, nous permet d'étudier l'évolution de la dynamique de la population active. Il semble y avoir deux grands facteurs qui influencent l'avancement des femmes dans le bassin de talents. Tout d'abord, comme mentionné précédemment, le plus grand obstacle se dresse dès la première étape de l'avancement professionnel, soit le passage d'un poste de premier échelon à un poste de gestion. On ne saurait trop insister sur l'importance des gestionnaires.

L'écart se creuse entre ce qui est attendu des gestionnaires et la formation et le soutien qu'ils reçoivent. Simplement par leur nombre, on constate que les cadres du premier échelon sont directement responsables de la majorité des employés dans les entreprises, mais ils n'ont souvent pas les compétences générales nécessaires pour créer un environnement qui favorise à la fois l'inclusion et le bien-être. De plus, la pandémie a aggravé le problème avec les modèles de travail hybride ou à distance, lesquels présentent de nouveaux défis en ce qui concerne la gestion de l'environnement de travail. Il est particulièrement important pour les femmes d'avoir un gestionnaire qui se soucie de leur bien-être; il s'agit d'ailleurs de l'un des trois principaux facteurs dont elles tiennent compte lorsqu'elles décident de se joindre à une entreprise ou d'y rester⁴. Bien qu'il s'agisse d'un incontournable dans la création d'un bassin de talents inclusif, ce facteur est rarement pris en compte dans les évaluations du rendement.

Le deuxième plus grand obstacle a aussi été mis en lumière lors de la pandémie : plus de dirigeantes que jamais auparavant ont quitté les entreprises, ce qui crée un nouveau problème dans le bassin de talents. Non seulement les dirigeantes quittent les entreprises à un taux inégalé depuis des années, mais l'écart entre les femmes et les hommes à des postes de direction est aussi le plus grand jamais observé. Pour chaque cadre promue à l'échelon supérieur, deux choisissent de quitter leur entreprise. C'est ce qui explique le manque d'amélioration de la représentation des femmes au niveau des cadres intermédiaires (postes de gestion et de direction).

Mais pourquoi agissent-elles ainsi? La réponse des femmes est très simple : **elles en veulent plus de leur entreprise et elles sont prêtes à changer d'emploi pour l'obtenir**. Voici ce dont elles ont besoin pour rester :

- Les femmes veulent progresser, sans se buter à de plus grands obstacles que les hommes.
- Les femmes veulent être reconnues et veulent que tout leur travail le soit également.
- Les femmes veulent de meilleurs milieux de travail, plus souples et plus inclusifs.

Et maintenant?

Malgré certains progrès dans le bassin de talents et les questions d'équité, il reste d'importants obstacles pour lesquels il n'existe pas de solution rapide. Selon les études de McKinsey, **pour améliorer leur bassin de talents, les entreprises doivent attirer plus de femmes à des postes de direction tout en retenant leurs dirigeantes**.

Les entreprises où la représentation des femmes est supérieure vont plus loin en établissant des objectifs, en faisant le suivi des résultats, en tenant les dirigeants responsables, en offrant une formation pratique plus spécifique aux gestionnaires et en créant des programmes particuliers pour offrir aux femmes le mentorat et l'accompagnement dont elles ont besoin et qu'elles méritent.

Pour améliorer leur bassin de talents, les entreprises doivent attirer plus de femmes à des postes de direction tout en retenant leurs dirigeantes.

La plupart des entreprises doivent prendre des mesures précises pour régler le premier obstacle à l'avancement professionnel des femmes, soit leur embauche à des postes de gestion. Ces mesures devraient comprendre la détermination des plus grandes lacunes dans la promotion des femmes au sein de leur effectif, le suivi des résultats et l'élimination des biais dans leurs processus d'évaluation.

Enfin et surtout, les entreprises ne peuvent pas s'attendre à améliorer la diversité de leur effectif en se contentant de cocher des cases. Comme la prochaine génération de travailleurs aura des valeurs et des besoins différents de ceux de leurs prédécesseurs, la diversité, l'équité et l'inclusion doivent être intégrées à la philosophie de l'entreprise.

Femmes leaders en pharma

Femmes leaders en pharma continuera d'aider les femmes à se réaliser et de collaborer avec elles, l'industrie et les entreprises pour les conduire vers l'excellence. Jusqu'à présent, nous avons bâti un important réseau de femmes, élaboré et mis en œuvre des programmes de mentorat et d'accompagnement de premier ordre, organisé des événements de grande qualité et produit les bien aimés balados « Tête-à-tête avec FLP ». L'EDI occupe une place spéciale au sein de Femmes leaders en pharma : nous avons une équipe dévouée ayant pour mission d'éduquer et de former les femmes et les hommes sur des sujets comme les préjugés inconscients et l'inclusion. Dans cet effort de changement, nous souhaitons faire des hommes nos alliés.

Nous n'aurions pu y parvenir sans les nombreuses bénévoles qui se sont engagées à appuyer ce changement. Nous les en remercions sincèrement. Nous remercions tout particulièrement les nombreux commanditaires qui croient que le changement est bénéfique pour les femmes, les entreprises et les patients et dont les contributions ont rendu tout cela possible. Enfin, je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers les quatre femmes inspirantes avec lesquelles j'ai eu le plaisir de travailler et d'entamer ce parcours incroyable.

Au plaisir de vous voir en personne!

Milva D'Aronco

Membre fondatrice et présidente de Femmes leaders en pharma
Conseil d'administration



Lettre de la présidente

L'année 2022 a été une autre année de croissance pour Femmes leaders en pharma. Cette croissance a été observée dans plusieurs domaines, notamment les adhésions, les organismes commanditaires, nos partenaires et notre banque de bénévoles. Ces augmentations prouvent que notre vision et notre mission trouvent écho chez les femmes des domaines biotechnologique et pharmaceutique. L'année 2022 a marqué la transition des événements virtuels vers des événements en personne par la tenue d'un événement à Montréal et d'un autre à Toronto. L'énergie lors de ces événements en personne était contagieuse. Ce rassemblement, avec ses apprentissages et ses occasions de réseautage en personne, était attendu depuis longtemps et très apprécié.

FLP a également accueilli plusieurs nouveaux organismes commanditaires. Nous travaillons avec ces entreprises pour offrir plus d'outils et de connaissances et mettre en relation ces organismes et leur personnel avec un solide réseau de femmes leaders. En plus de nos partenariats, FLP trouve aussi des façons de collaborer avec des associations existantes, comme Médicaments novateurs Canada. FLP est continuellement à la recherche d'occasions de reconnaître et faire briller les femmes de notre industrie et de reconnaître l'ascension des femmes à des postes de direction dans plusieurs organismes et associations. Nous sommes impatientes de poursuivre nos collaborations.

Notre vision et notre mission trouvent écho chez les femmes des domaines biotechnologique et pharmaceutique.

En 2022, FLP a précisé ses processus et protocoles internes pour offrir des services efficaces et efficaces à ses membres, ce qui a aussi permis à l'équipe de direction de se concentrer sur ses efforts externes et son objectif d'agir comme catalyseur de changements dans le domaine de la santé au Canada. Nous avons hâte de mettre en œuvre davantage de stratégies, comme la série Réflexion sur le leadership, en 2023 et au-delà.

L'énergie lors des événements en personne était contagieuse... et très appréciée.

L'équipe de bénévoles de FLP continue de croître. De nouvelles leaders ont intégré l'organisme, les équipes s'agrandissent et plus de bénévoles rejoignent nos rangs. Nous visons à offrir des expériences de bénévolat enrichissantes et gratifiantes, où l'on peut acquérir ou perfectionner des compétences. Nous sommes extrêmement reconnaissantes envers nos bénévoles. C'est grâce à elles que FLP existe, fonctionne et grandit. Chaque femme qui a donné de son temps pour offrir son expertise et s'assurer que les activités se poursuivent est une membre essentielle de la communauté de bénévoles de FLP.

Nous remercions nos bénévoles, partenaires, commanditaires et collaboratrices pour leur soutien indéfectible! Nous ne pourrions y arriver sans vous!

Jennifer Meldrum
Présidente, équipe de direction
Femmes leaders en pharma



Pleins feux sur la diversité

Rester fidèle à soi-même



En tant que Femmes leaders en pharma et visionnaires à part entière, nous cherchons continuellement à explorer de nouvelles avenues, et je suis heureuse de présenter notre segment d'EDI, le premier en son genre pour nous. Notre objectif est de tirer parti des principes fondamentaux d'EDI pour motiver et inspirer les femmes dans l'industrie pharmaceutique. Nous cherchons à développer une *maturité de diversité* au sein de l'organisme pour générer de nouvelles idées aux différents paliers organisationnels de FLP et permettre aux leaders de prendre de meilleures décisions. Pour y arriver, nous devons nous concentrer sur l'innovation et nous appuyer sur le travail d'équipe et la collaboration. En même temps, nous travaillons continuellement à bâtir une culture sécuritaire, respectueuse, juste et inclusive pour toutes nos membres. Nous nous engageons à élaborer une stratégie d'EDI qui vise à repenser nos systèmes, à inspirer l'empathie et à adopter une responsabilité positive pour susciter des changements significatifs.

En guise d'introspection, nous avons récemment lancé un sondage afin de mieux comprendre notre fonctionnement en interne avant de nous attaquer au reste du monde. Ce n'est qu'un début pour Femmes leaders en pharma. Comme le dirait Neil Armstrong : « un petit pas pour la [femme], un grand pas pour l'humanité ».

L'EDI est axée sur l'acceptation et la célébration de notre authenticité, parce que tout le monde chez FLP mérite de pouvoir rester fidèle à soi-même. En tant qu'organisme centré sur les femmes, nous nous devons de créer des espaces où chacune se sent à sa place et écoutée. Nous croyons que notre transparence nous permettra de rester imputables à l'avenir, et nous voulons présenter nos progrès à ce sujet. Je suis fière de présenter notre "regard dans le miroir", qui met en lumière la situation actuelle de nos membres, de notre conseil d'administration et de notre équipe.

Sanobar Syed

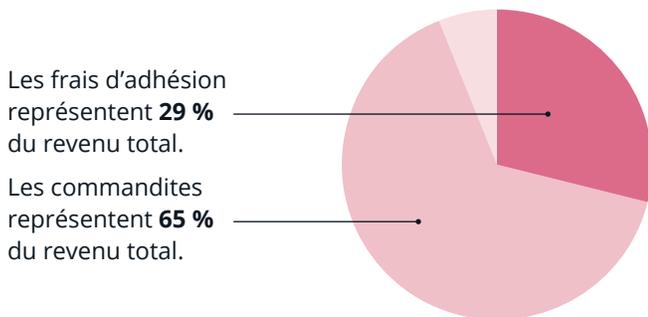
Responsable de la stratégie de diversité
Femmes leaders en pharma



Bilan financier

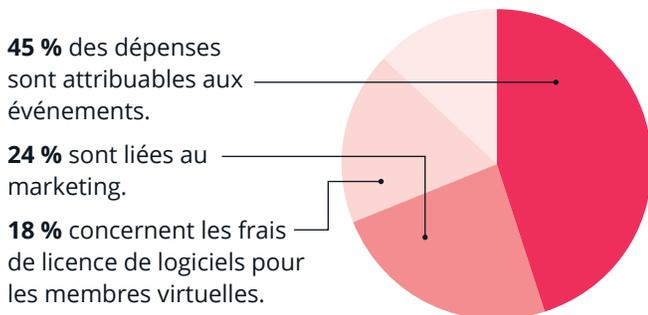
L'excellente position financière de Femmes leaders en pharma peut être attribuée à des dépenses soigneusement gérées et à des revenus générés principalement par les adhésions et les commandites. L'actif net de l'entreprise à la fin de l'année 2022 était de 66 000 \$.

Les revenus générés en 2022 proviennent des sources suivantes :



En 2022, les dépenses ont quadruplé par rapport à l'année précédente. À la fois stratégique et intentionnelle, cette augmentation visait à soutenir nos membres en leur proposant des offres dynamiques à l'issue de la pandémie et à leur donner des occasions de s'épanouir dans cette nouvelle réalité. Nous reconnaissons également la valeur que nos commanditaires apportent à Femmes leaders en pharma et nous voulons nous assurer que les autres femmes de l'industrie soient témoins de leur soutien.

Ainsi, la plupart de nos dépenses engendrées concernent les domaines suivants :



À la fin de décembre 2022, les actifs de Femmes leaders en pharma étaient principalement constitués d'argent liquide et de créances. Environ 78 % des passifs de FLP découlent de revenu différé des commandites et des adhésions.

Tableau des résultats d'exploitation

État des résultats d'exploitation et changements dans les actifs nets pour l'année se terminant au 31 décembre 2022

	2022	2021
Produits	103 192 \$	92 108 \$
Charges	113 271 \$	29 179 \$
Surplus des produits par rapport aux charges	(10 079 \$)	62 929 \$
<i>Actifs nets, au début de l'année</i>	75 946 \$	13 017 \$
<i>Actifs nets, à la fin de l'année</i>	65 867 \$	75 946 \$

Bilan 31 décembre 2022

	2022	2021
Actif à court terme		
Encaisse	90 107 \$	101 266 \$
Comptes clients	21 000 \$	
Avances à une entreprise	2 744 \$	
Dépenses payées d'avance	4 491 \$	2 364 \$
	118 342 \$	103 630 \$
Passif à court terme		
Charges à payer	11 150 \$	3 024 \$
Dû aux administrateurs	215 \$	215 \$
Produit reçu d'avance	41 110 \$	24 445 \$
	52 475 \$	27 684 \$
Actif net		
Non affecté	65 867 \$	75 946 \$

Cheryl Hue

Responsable des finances
Femmes leaders en pharma



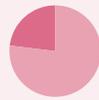
FLP 2022 en chiffres

Aperçu des jalons importants de 2022

Nos membres

Nombre total de membres :

350



77 % membres payantes
23 % membres partenaires*



313 Nouvelles membres



67 Nombre de villes représentées
Principales villes : Toronto, Montréal, Mississauga

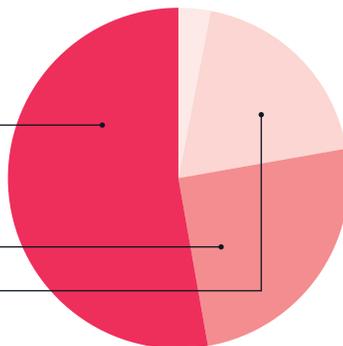
* Les membres partenaires sont les commanditaires et les bénévoles.

Entreprises représentées par les membres :

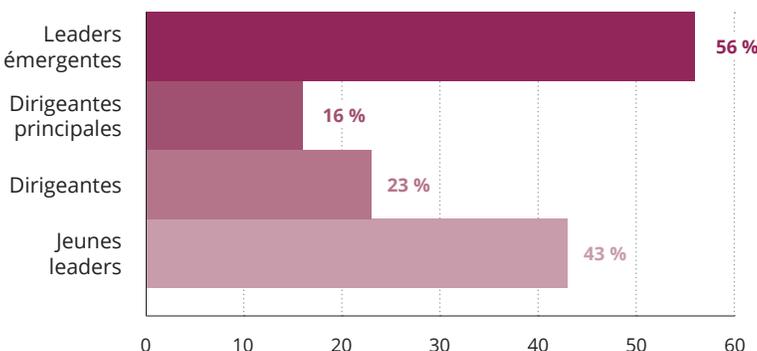
53 % Industrie pharmaceutique,
les trois plus grandes entreprises étant Novo Nordisk, Apotex et Organon

25 % Entreprises de fournisseurs

19 % Sociétés d'experts-conseils ou autres types d'entreprises



Dynamique des membres :



Nos bénévoles



Nombre total de bénévoles :

72



au cours de l'année

« Au début, je me suis portée bénévole pour faire partie des changements en matière d'EDI et d'appartenance dans le domaine pharmaceutique. Dans mon parcours chez FLP, j'ai vu des femmes puissantes et remarquables aux compétences diverses, provenant de toutes les sphères du domaine pharmaceutique, se rassembler pour accélérer la mise en œuvre de changements importants visant à améliorer notre industrie. En plus d'élargir mon réseau et de m'aider à développer de nouvelles compétences, mon bénévolat me donne accès à des occasions de perfectionnement professionnel, comme le mentorat. J'ai eu vraiment beaucoup de plaisir! »

Virginia Fairbank

FLP 2022 en chiffres

Nos accompagnatrices et mentores

Nous sommes toujours reconnaissantes envers nos **accompagnatrices et mentores**, qui permettent à nos membres d'explorer et de libérer leur potentiel grâce à notre [programme d'accompagnement](#) exclusif aux membres.

Les relations d'accompagnement et de mentorat ont suscité un grand intérêt; le programme a attiré près de 70 participantes provenant de plusieurs domaines d'expertise, dans les deux langues officielles. Ce fut une expérience fantastique, tant pour les mentores que pour les mentorées.

« J'ai eu la chance d'être mentore dans le cadre de ce programme et ce fut une expérience incroyable que je n'aurais pas pu vivre autrement. »

Membre de FLP



Présence numérique

Nous avons été plus présentes sur les médias sociaux en 2022! Notre compte LinkedIn a pris les devants avec des milliers de nouvelles connexions, suivi par notre site Web qui a eu de nombreuses visites récurrentes. Même les abonnements à notre compte Instagram ont fait un bond! Nous espérons augmenter notre activité numérique en 2023.

 Abonnés LinkedIn en 2022 : **11 650**

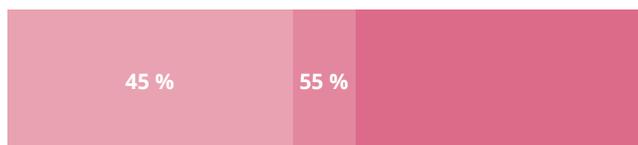
 Abonnés Instagram en 2022 : **420**

Visites uniques du site Web

en fonction du total de 14 348 visites

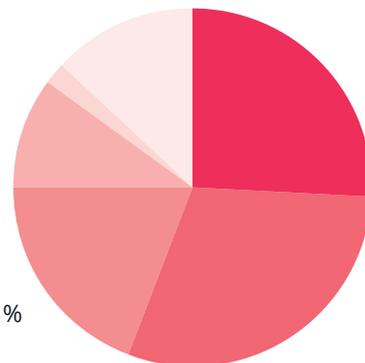
Visiteurs uniques en 2022 : 7 845

Visiteurs récurrents en 2022 : 6 503



Méthode de recherche (Google ou lien direct)

- Directe, 30 %
- Google, 26 %
- LinkedIn, 19 %
- Campagne par courriel (Wix), 10 %
- FLP, 2 %
- Autre provenance, 13 %



Récapitulatif des événements de FLP

Rassemblons-nous

Les événements de cette année ont connu un grand succès, car des centaines de membres y ont participé en personne et en mode virtuel. Nous comptons poursuivre la tendance en 2023!

Nombre d'événements FLP en 2022 :



Nombre de balados : 10

« Je viens d'écouter le balado The Art of Negotiation and Collaboration. C'est excellent! Entendre la perspective d'une femme sur un sujet si important était essentiel et pertinent. J'ai pu en dégager plusieurs stratégies concrètes que je peux utiliser et partager dans mon réseau. »

TJ Geddis, membre de FLP

De l'inspiration pour nos membres, toute l'année durant

Nos événements en 2022

	Nombre de participantes
Virtuels	
Club de lecture	15
Experts-conseils	38
Club de lecture	27
Outils pratiques pour accroître la conscience de soi des femmes leaders	12
Le « gig mindset »	18
Repenser le travail	49
En direct	
Événements de mentorat	64 ou plus
Diriger votre équipe vers l'or	37
Sommet d'été de l'équipe de direction	13
La route du succès	66

« Rien de mieux pour démarrer la journée que le club de lecture. C'était FANTASTIQUE! Un sujet intéressant et un bon déroulement. J'ai bien aimé le processus d'écriture, les extraits, la période de questions et la réflexion. »

Membre de FLP au sujet du déjeuner-causerie sur le livre *Three Colors, Twelve Notes*

« J'ai adoré chaque seconde! Les meilleures joueuses ne font pas toujours partie de la meilleure équipe. Quel événement extraordinaire! »

Membre de FLP au sujet de l'événement Diriger votre équipe vers l'or

Notre équipe 2022

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022



Tamara
Lovi



Milva
D'Aronco



Gamze
Yüceland



Angelina
Habimana



Angelina
Brathwaite



Thea
Discepola

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION 2022



Sanobar
Syed



Photo non
disponible

Helen
Clark



Tracey
Hudson



Sonia
Riverin



Nina
Lorenzo



Shawna
Boynton



Jessica
Lovett



Cheryl Hue



Jennifer
Meldrum



TJ Geddis



Sarah
Robertson



Andie Yi

Lettres d'amour à FLP

Témoignages des membres 2022

« Être mentore dans le cadre du programme de mentorat de FLP a été une expérience gratifiante. Ce programme permet aux mentores comme aux mentorées d'explorer de nouvelles options, d'affronter les défis du milieu de travail et de mettre en place les meilleures stratégies pour apprendre et réussir. »

Diana Ferraez, programme de mentorat

« J'ai l'impression que j'ai pu tirer des leçons de chaque panéliste. 1. Même les équipes les plus rigides peuvent et doivent évoluer. 2. Notre objectif devrait être la collaboration, et nous devons nous adapter à nos objectifs tout au long de l'année. 3. Voyez-vous comme une marque. Apprenez à bien vous vendre. 4. Savoir comment les autres interprètent vos communications peut améliorer votre efficacité lorsque vous effectuez vos tâches, en plus de réduire les frustrations et les malentendus... »

Il était bon d'avoir un portrait complet du domaine et de voir que, malgré nos postes différents, nous faisons toutes face aux mêmes enjeux. »

Membre de FLP à propos d'un événement virtuel



« Être bénévole pour Femmes leaders en pharma est une expérience enrichissante qui me permet de rencontrer des femmes animées par les mêmes valeurs que moi et de contribuer à la mission d'un organisme à but non lucratif qui s'engage à promouvoir le leadership des femmes dans le domaine pharmaceutique. Je me sens inspirée et reconnaissante de faire partie d'une communauté de femmes en quête de succès dans cette industrie et je suis fière de pouvoir contribuer à une cause qui améliorera le sort des prochaines générations de Femmes leaders en pharma. »

Divya Prakesh, bénévole pour FLP

« Le bénévolat au sein du comité de mentorat de FLP m'a permis de perfectionner mes compétences, mon expertise et mes connaissances dans la création et le maintien d'un programme de mentorat réussi. Chaque jour, j'en apprend davantage sur la communication efficace, l'écoute active et la résolution de problèmes, tous des éléments importants non seulement dans le cadre de mon bénévolat, mais aussi dans ma vie personnelle et professionnelle. C'est réconfortant de voir l'impact positif des conseils et du soutien d'une mentore sur la vie d'autres femmes. »

Danièle Thibodeau, bénévole du comité de mentorat

« Je voudrais remercier le programme de mentorat de FLP pour les conseils reçus et l'inoubliable expérience que j'ai vécue. La structure du programme assure votre succès. J'ai eu la chance d'être jumelée à une mentore phénoménale. Elle m'a donné de précieuses ressources et d'excellents conseils professionnels que je vais utiliser tout au long de ma carrière. »

Mariella Toufos, programme de mentorat

« Je constate que les programmes de mentorat et d'accompagnement de FLP sont complémentaires aux projets de Women in Leadership d'Apotex. J'aimerais voir plus d'employées d'Apotex tirer avantage des ressources et des événements de FLP. »

Membre de FLP, extrait d'un sondage d'Apotex

Nos commanditaires de 2022

Catalyseurs de changements pour notre réseau!

COMMANDITAIRE PLATINE

Boehringer-Ingelheim Canada Ltée



COMMANDITAIRE DIAMANT

Ogilvy Health
Healthing



COMMANDITAIRE OR

Takeda Canada Inc
Teva



COMMANDITAIRE ARGENT

Merck Canada
Apotex
Innomar
Novartis
Novo Nordisk
Stevenson – Maîtres traducteurs



COMMANDITAIRE ÉVÉNEMENTIEL

Lemieux Bédard
Brunel Canada
Jamp
The adPharm
Groupe Magellan
XFacto Communications

