Advancing Black Talent in Pharma (ABTiP)

Rapport annuel 2025

abtip | 5 ans de réussite

Table des matières

Message de la présidente 3

Bilan de l'année 5

- Réalisations majeures ... 7
- Points importants des événements 2025 ... 9
- Le *Forum Changemaker* ... 11
- Points importants des programmes ... 15
- Défis et opportunités ... 19

À propos de l'organisation 21

- Vision, mission, valeurs ... 22
- Piliers stratégiques d'ABTiP ... 23
- Conseil d'administration ... 24
- Comités opérationnels ... 25
- Nos membres ... 27
- Membres mis à l'honneur ... 31
- Objectifs de gouvernance 2026 du conseil d'administration ... 33
- Priorités opérationnelles 2026 ... 34
- Commanditaires et partenaires ... 35
- Perspectives d'avenir ... 36

Coordonnées 37

Message de la présidente

La création de l'organisation « *Advancing Black Talent in Pharma* » (ABTiP) reposait sur une observation simple, mais troublante : les professionnels noirs sont considérablement sous-représentés dans les secteurs pharmaceutiques et des sciences de la vie au Canada. D'innombrables femmes et hommes noirs—hautement compétents, souvent titulaires de diplômes avancés ou de titres professionnels—se retrouvent fréquemment sans accès au parrainage, invisibles aux yeux des dirigeants, et dépourvus des réseaux informels qui façonnent et accélèrent la progression de carrière. J'ai vu ce schéma se répéter tout au long de ma propre carrière : le talent était présent. L'accès était inégal. Année après année.

C'est la frustration née de ce contexte, conjuguée à la détermination de notre équipe fondatrice de changer durablement cette trajectoire pour les futures générations de professionnels noirs prometteurs, qui nous a amenées à créer ABTiP. Je suis fière du chemin parcouru et heureuse de partager les détails de nos plus récentes réalisations dans ce tout premier rapport annuel.

Une présence nationale élargie

Bien qu'ABTiP ait pris racine en Ontario, nous avons dès le départ envisagé une portée nationale pour l'organisation. Une étape clé dans ce parcours vers une présence pancanadienne a été le lancement de notre organisation cette année au Québec. La Belle Province constitue un pôle important d'activités pharmaceutiques et biotechnologiques au Canada : Montréal est à elle seule le siège canadien de plusieurs grandes multinationales pharmaceutiques, biotechnologiques et de dispositifs médicaux. En raison de liens culturels et linguistiques avec les communautés francophones d'Afrique, d'Asie et de certaines régions d'Europe, le Québec accueille également de nombreux nouveaux arrivants au Canada qui arrivent hautement qualifiés et désireux de contribuer à notre secteur des sciences de la vie, mais qui peinent à trouver des opportunités faute d'expérience de travail canadienne. Nous avons commencé à bâtir une présence en personne visible, soutenue par deux événements bien reçus qui ont favorisé la notoriété de notre mission, établi des relations clés dans l'industrie et accueilli de nombreux étudiants et professionnels basés au Québec au sein de notre communauté de membres. Veiller à ce que les professionnels noirs qui choisissent de s'établir partout au Canada puissent se connecter à un réseau national de pairs, de mentors et d'alliés, et en bénéficier, est essentiel. Nos progrès au Québec sont l'un des nombreux signes prometteurs qu'ABTiP évolue vers une entité véritablement pancanadienne.

Une année sous le signe de la concentration

En 2025, le conseil d'administration et nos comités de bénévoles ont concentré leurs efforts sur trois priorités opérationnelles :

1. *Approfondir les liens au sein de notre communauté de membres*. Nous avons offert des programmes de perfectionnement professionnel adaptés, créé des conversations structurées sur le mentorat et le leadership, et fourni des espaces où les membres pouvaient discuter ouvertement de l'avancement de carrière. Nous avons favorisé l'engagement plutôt que la simple présence à nos événements et programmes, avec une participation active et un suivi concret.
2. *Renforcer notre structure de gouvernance*. Nous avons formalisé les mandats des administrateurs, clarifié les mandats des comités et renforcé les processus décisionnels pour assurer la continuité, la responsabilisation et la rigueur.
3. *Établir des partenariats plus solides et stratégiques*. Nous avons approché les commanditaires de manière réfléchie, en privilégiant l'alignement par rapport à l'optique. Notre objectif n'est pas d'être visible pour le seul plaisir de la visibilité, mais plutôt de bâtir des relations à long terme qui se traduisent par de véritables opportunités pour nos membres.

Bien entendu, des choix délibérés impliquent des compromis. En tant qu'organisation dirigée par des bénévoles, nous ne pouvons pas tout faire à la fois. Certaines initiatives ont été intentionnellement reportées afin de préserver la qualité et la pérennité de celles ayant le plus d'impact pour nos membres, commanditaires et alliés. Cette retenue est le reflet d'un leadership éclairé, non d'une limitation.

La route à venir

À l'horizon 2026 et au-delà, notre attention ne fera que se préciser. Nous continuerons de renforcer notre présence au Québec en accord avec notre démarche d'accroissement de notre représentativité à l'échelle nationale. Nous formaliserons la manière de mesurer nos résultats afin de mieux suivre la progression de carrière et l'avancement vers des postes de leadership de nos membres. Enfin, nous continuerons à bâtir notre viabilité financière pour qu'ABTiP reste une voix dynamique, crédible et influente dans un secteur industriel qui fournit des médicaments, technologies et traitements essentiels à la santé et au bien-être de tous les Canadiens.

Ce Rapport annuel reflète avec fierté les progrès considérables réalisés par « *Advancing Black Talent in Pharma* » depuis sa fondation, il y a seulement cinq ans. Grâce au soutien de nos incroyables bénévoles, nous avons bâti les bases solides d'une entité nationale déterminée à veiller à ce que les talents noirs soient vus, soutenus et positionnés afin d'être des dirigeants dans le secteur des sciences de la vie au Canada.

Corinne

CORINNE BUCHANAN-RUSSELL
PRÉSIDENTE

Bilan de l’année

Réalisations majeures

Croissance et évolution de la communauté des membres

Croissance des membres et taux de croissance par rapport à l'année précédente

102
MEMBRES AU TOTAL

80 %
D'AUGMENTATION PAR RAPPORT À 2024

Représentation géographique :

Bâtir une communauté au Québec :

16 %
DU TOTAL DE NOS MEMBRES EST MAINTENANT BASÉ AU QUÉBEC

83
PARTICIPANTS AUX ÉVÉNEMENTS DE LANCEMENT AU QUÉBEC

1 NOMINATIONS POUR UN PRIX

10 ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS

2 NOUVEAUX COMMANDITAIRES

22 MEMBRES DU CONSEIL ET DES COMITÉS

9.2/10
TAUX DE RECOMMANDATION NET (« *NET PROMOTER SCORE* »)

Ce résultat se traduit par une croissance réelle de notre réseau, étant donné que 77 % des membres se joignent à nous par recommandation (voir la section 10 : *À propos de l'organisation : Nos membres*).

Réalisations notables cette année :

- Notre communauté de membres a crû de 80 % par rapport à 2024
- Nous avons lancé le *Programme Catalyst*
- ABTiP a fait son entrée à Montréal — nous avons organisé nos premiers événements en personne à l'extérieur de Toronto
- Nous avons accueilli de nouveaux commanditaires corporatifs — **Elite Digital** et **Merck** — dans notre mission
- Nous avons été mis en candidature pour le prix WLP « *Shine Bright Diversity Initiative of the Year* » pour une deuxième année consécutive, après avoir remporté le prix en 2024
- Réalisations remarquables de membres de notre conseil d'administration :
  - **Corinne Buchanan-Russell** et **Charlaine Thompson-Simmonds** ont obtenu leur certification d'administratrice accréditée
  - **Mesrak Lissanu** a remporté le prix WLP 2025 pour l'excellence en diversité, équité et inclusion. Elle était l'une des deux candidates d'ABTiP, aux côtés de Charlaine Thompson-Simmonds

Points importants des événements 2025

2025 a marqué une année de croissance significative pour le comité des événements et programmes, notamment par le recrutement d'un nouveau membre du conseil d'administration pour codiriger le comité et la création de cinq nouveaux postes de bénévoles.

Cette initiative, menée par **Gabriela Dobos**, directrice des événements et programmes en 2025, était motivée par l'intention stratégique de faire évoluer le rôle des membres du conseil d'un rôle axé sur les opérations vers un rôle davantage centré sur la gouvernance. La mise en place d'une équipe de bénévoles dédiée aux événements et aux programmes a non seulement soutenu cette transition, mais a également créé des opportunités significatives pour les membres de développer des compétences précieuses par l'apprentissage sur le terrain — reflétant les principes de perfectionnement professionnel au cœur de la mission d'ABTiP.

En articulant clairement les responsabilités et une proposition de valeur convaincante pour les bénévoles potentiels, le Comité a posé des bases solides pour un engagement durable. Tous les postes de bénévoles au sein du comité ont été comblés avec succès en décembre 2025.

Alors que Gabriela quitte le conseil pour poursuivre d'autres priorités, nous lui exprimons nos sincères remerciements pour son leadership et ses contributions au succès continu de nos événements et programmes.

Montréal à l'honneur : célébrer les talents noirs en pharma

27 mars | Resto Palme, Montréal

Le mois de mars a marqué une étape importante dans la croissance d'ABTiP avec son premier événement en personne au Québec, « *Montréal à l'honneur : célébrer les talents noirs en pharma* ». Tenu au Resto Palme, au cœur du centre-ville, la soirée a rapidement affiché complet, démontrant à la fois un besoin non comblé et l'importance de créer des espaces adaptés pour les professionnels noirs de la pharma et des sciences de la vie au Québec.

L'événement a allié des éléments structurés et informels : les participants ont réseauté, entendu les allocutions d'ouverture et des témoignages inspirants de la direction d'ABTiP et de voix locales de l'industrie, et profité d'une animation et de légers rafraîchissements reflétant la culture vibrante de Montréal. Des prix de présence et une atmosphère chaleureuse et festive ont invité les étudiants, les professionnels en début de carrière et les leaders chevronnés présents à tisser des liens qui se prolongent au-delà d'une simple soirée. Les commentaires partagés publiquement ont souligné la fierté et la valorisation ressenties par les participants en voyant les talents noirs mis à l'honneur dans un grand pôle pharmaceutique comme Montréal, renforçant le rôle d'ABTiP comme catalyseur du renforcement communautaire régional.

Social-With-A-Purpose (SWAP) – Toronto

8 octobre | Privilege T.O., Toronto

Nos événements de réseautage Social-With-A-Purpose (SWAP) sont sans conteste nos événements en personne les plus populaires, attirant des professionnels noirs, des étudiants, des alliés et des commanditaires, tous à diverses étapes de leurs parcours professionnels. Conçus comme des soirées de réseautage décontractées mais structurées, nos SWAP créent un espace de connexion, d'échange, de soutien entre pairs et de renforcement communautaire.

Le Forum Changemaker

11 juin | TIFF Lightbox Theatre + Luma, Toronto

Le troisième Forum annuel Changemaker d'ABTiP a réuni des leaders et des professionnels de l'ensemble du secteur pharmaceutique et des sciences de la vie au Canada autour d'une réflexion captivante touchant une question cruciale : comment pouvons-nous collectivement devenir le changement que nous souhaitons voir dans notre monde des sciences de la vie canadiennes, un monde qui serait caractérisé par une culture et un état d'esprit plus inclusifs et équitables ?

Pour la première fois, notre programme événementiel comprenait trois segments distincts et s'étendait sur deux lieux : un panel de discussion et une projection de film au *TIFF Lightbox Theatre* de Toronto, suivis immédiatement par une réception de réseautage au réputé restaurant Luma d'Oliver & Bonacini. Les panélistes de cette année étaient **Lori-Ann Beausoleil**, cofondatrice du *Board Diversity Network* et ancienne associée de PwC, et **Fabien Marino**, vice-président, Services centraux de pharmacie chez *Shoppers Drug Mart*. La discussion, magistralement animée par la vice-présidente d'ABTiP, Angelina Brathwaite, a offert à Lori-Ann et Fabien une tribune pour partager des réflexions et des perspectives candides sur le leadership, la résilience et la responsabilisation dans l'avancement de l'équité.

En reconnaissance du changement positif et de l'impact apportés par des leaders de notre communauté professionnelle, ABTiP a remis le prix Changemaker à **Cal Rolle** et le prix *Rising Star* à **Anna Olanrewaju** (Ampaw).

Le Forum *Changemaker* reflète l'engagement continu d'ABTiP à valoriser les talents noirs et à renforcer l'inclusion dans la communauté canadienne des sciences de la vie.

ABTiP est reconnaissante pour le soutien apporté au Forum *Changemaker* par le commanditaire de l'événement Eli Lilly, ainsi que par les contributeurs de l'événement Metrix Group, Bayer et The Art of Leadership for Women.

« Nous ne pouvons pas nous élever en tant qu'individus ; nous devons absolument nous élever en tant que collectif, en y apportant innovation, leadership et succès. »

— Lori-Ann Beausoleil

Commanditaires de l'événement :

Social-With-A-Purpose (SWAP) – Montréal

3 décembre 2025 | Kwizinn Vieux-Montréal

En s'appuyant sur l'élan engendré par l'événement inaugural de Montréal en mars, ABTiP y est retournée en décembre avec un rassemblement « *Social-With-A-Purpose* » (SWAP). La forte participation de visages nouveaux et familiers témoignait de la portée croissante du réseau au Québec et de la traction grandissante de la mission d'ABTiP dans la province.

Fidèle au format SWAP, la soirée a misé sur un environnement décontracté mais structuré — créant un espace pour des conversations authentiques, le tissage de relations et le renforcement communautaire à travers les étapes de carrière et les organisations. Ce retour à Montréal a marqué une évolution importante, passant de l'engagement initial à une activation régionale continue, renforçant le rôle d'ABTiP dans le développement de réseaux professionnels inclusifs et dans le soutien à la visibilité et à l'avancement des talents noirs dans l'écosystème des sciences de la vie au Canada.

> ***« En tant qu'allié de la cause, ce fut un plaisir de revoir d'anciens collègues et d'en rencontrer d'autres pour la première fois. J'ai également eu l'occasion de rencontrer des esprits brillants et ambitieux cherchant à gravir les échelons! »***
>
> — Conseiller commercial stratégique avec près de 30 ans d'expérience en pharma

Résultats en matière de développement des relations

Le SWAP de Montréal a réuni des professionnels noirs, des étudiants et des alliés de différents niveaux de carrière, offrant des opportunités de connexion significatives et laissant les participants pleins d'énergie et inspirés.

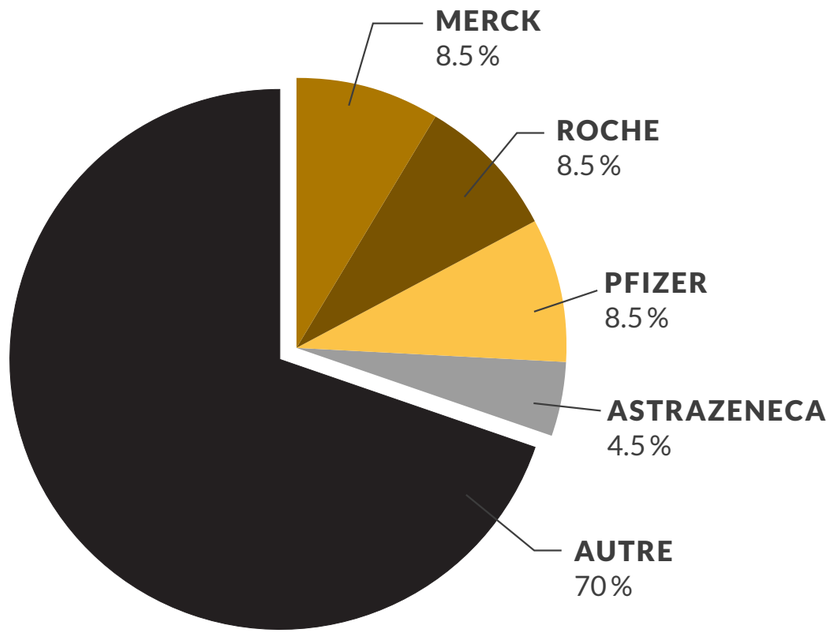
Coup de projecteur sur le SWAP Montréal

Participation

Avec 23 participants au SWAP de décembre, le nombre de nos membres au Québec a presque triplé depuis l'événement de lancement inaugural à Montréal en mars. Cette croissance saine indique que notre programmation en personne, et notre mission, trouvent un écho favorable auprès de la communauté professionnelle québécoise.

Segmentation des participants

L'événement a attiré des participants de grandes entreprises pharmaceutiques multinationales, indiquant une forte pertinence de la programmation pour le secteur et offrant un environnement de réseautage enrichissant pour les participants.



30 %

DES PARTICIPANTS PROVENAIENT DE GRANDES ENTREPRISES PHARMACEUTIQUES

Points importants des programmes

Programme de coaching « *Catalyst* » (en partenariat avec Le Groupe Pangaea)

Le premier Programme de coaching Catalyst d'ABTiP a offert aux participants des conseils de carrière personnalisés, structurés en trois séances de travail : établissement d'objectifs, développement des compétences et du réseau, et planification stratégique à long terme. Des coachs expérimentés de l'industrie ont travaillé en partenariat avec les participants pour accélérer leur croissance professionnelle et leur avancement.

La série Le professionnel épanoui (« *The Thriving Professional* »)

Un autre programme a été lancé en 2025, *Le professionnel épanoui* : une série virtuelle conçue pour aborder les défis uniques auxquels font face les professionnels noirs dans le maintien de leur bien-être personnel, souvent sacrifié dans les efforts visant à surmonter les barrières qui entravent la croissance professionnelle.

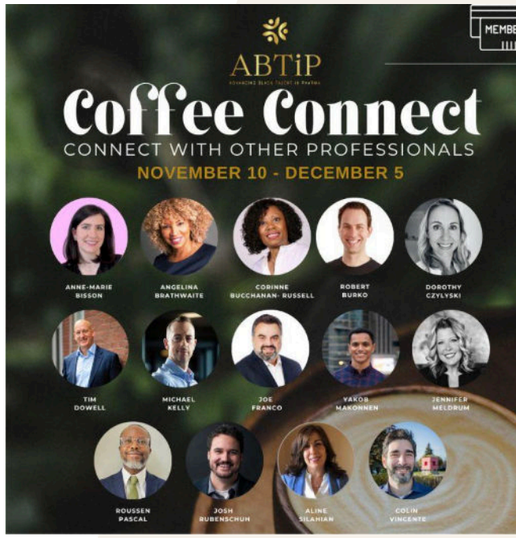
La série de quatre séances a proposé des examens approfondis et réfléchis sur les thèmes suivants :

- Comment renforcer l'intelligence émotionnelle, le bien-être et la résilience (avec la psychothérapeute **Natalie Haynes**)
- Comment se constituer un patrimoine et assurer sa sécurité financière pour l'avenir, tant pour soi-même que pour sa famille (avec les conseillers financiers de Gestion de patrimoine IG, **Nadège Koskamp** et **Daniel Constantine**)
- Comment accélérer la littératie numérique dans un monde en constante évolution technologique (avec **Brian Neckles**, leader numérique de la CIBC)
- Comment naviguer avec succès dans le système de santé en défendant sa propre santé physique et mentale (avec le **Dr Sean Wharton**)

Fort des commentaires positifs des membres sur la qualité et la pertinence de chaque partie de la série, *Le professionnel épanoui* sera de retour au début de 2026, avec une nouvelle programmation qui continuera d'équiper les professionnels noirs avec les outils nécessaires pour leur épanouissement.

Café-rencontre (« *Coffee Connect* »)

L'un des programmes les plus engageants d'ABTiP, *Café-rencontre* (« *Coffee Connect* ») crée un espace pour des conversations individuelles significatives entre les membres d'ABTiP et des leaders de l'industrie. Que ce soit pour obtenir des conseils de carrière, du mentorat, ou pour élargir son réseau, *Café-rencontre* offre aux membres la possibilité de se connecter de façon authentique avec des professionnels de l'industrie pharmaceutique et des sciences de la vie au Canada.



Bourse du Congrès national pharmaceutique (CNP)

Félicitations aux récipiendaires de la bourse :

- Semira Abdella
- Manar Ali
- Ezekiel Bissah
- Nyla Mitchell

ABTiP félicite les récipiendaires de la deuxième bourse annuelle ABTiP–Congrès national pharmaceutique (CNP) !

Cette bourse reconnaît les talents émergents et les leaders en devenir au sein de notre communauté, ceux qui font preuve d’un engagement envers l’avancement de la diversité, de l’innovation et de l’excellence dans l’écosystème des sciences de la vie au Canada.

Quatre membres remarquables — Semira Abdella, Manar Ali, Ezekiel Bissah et Nyla Mitchell — ont été sélectionnés pour participer au 19e CNP annuel, tenu le 4 novembre au Centre de congrès de Mississauga.

Les commentaires des récipiendaires de la bourse ont souligné que les connexions personnelles et l’engagement significatif figuraient parmi les aspects les plus précieux de leur expérience. Leur participation reflète la mission d’ABTiP de développer, engager et responsabiliser les professionnels noirs en pharma — en veillant à ce que nos voix et perspectives continuent de façonner l’avenir de l’industrie.

Défis et opportunités

Pour ABTiP, 2025 a été une année qui a mis à l'épreuve notre résilience organisationnelle tout en confirmant la pertinence et l'urgence de notre mission. Nous avons navigué face à des vents contraires internes et externes avec honnêteté, créativité et un engagement sans faille envers l'amélioration continue. Ce qui en a émergé est une organisation plus consciente d'elle-même et mieux outillée pour honorer sa promesse envers les talents noirs de l'industrie pharmaceutique et des sciences de la vie au Canada.

Gérer les défis liés à la croissance de notre organisation

Comme de nombreuses organisations à but non lucratif dirigées par des bénévoles, ABTiP a ressenti les conséquences du renouvellement des membres de son conseil d'administration et de ses comités en 2025. Lorsque des personnes passionnées et compétentes quittent l'organisation et passent à autre chose — que ce soit pour évoluer professionnellement ou pour des raisons personnelles — les organisations doivent tirer parti des connaissances et de l'énergie qu'elles ont apportées afin de continuer à aller de l'avant. Nous l'avons fait. La continuité de notre programmation, la qualité de nos événements et l'engagement enthousiaste de notre communauté témoignent du dévouement de chaque membre du conseil qui s'est mobilisé, parfois en cumulant les rôles, pour s'assurer que nous honorions nos engagements envers nos membres et partenaires.

Un défi plus structurel a émergé dans la tension entre gouvernance et opérations. En tant qu'organisme à but non lucratif agile avec un modèle dirigé par un conseil d'administration, les directeurs d'ABTiP portent deux chapeaux : celui de définir la stratégie de l'organisation et celui de l'exécuter. C'est à la fois une force et une contrainte. La dualité de notre rôle de directeur favorise la responsabilisation et l'implication, mais impose également des exigences importantes sur le temps et la capacité de nos leaders qui s'engagent bénévolement dans ces fonctions. Lors de notre réunion de planification stratégique en septembre, les membres du conseil ont ouvertement nommé cette tension et se sont engagés vers un modèle plus durable : un modèle où la gouvernance et les opérations sont mieux définies, soutenues et réparties au sein de notre base grandissante de bénévoles.

Développer l'intelligence pour mieux faire

L'une des décisions de 2025 les plus tournées vers l'avenir a été la création d'une fonction dédiée à l'analyse de données, codirigée par Amanda Larosa et Corinne Buchanan-Russell. Pour une organisation dont la mission est ancrée dans l'avancement de la représentation, la capacité à mesurer ce que nous faisons — et ce que cela produit — est essentielle. Cette nouvelle capacité s'articule directement avec nos sous-comités des événements et du marketing et communications, et nous permettra d'utiliser des données réelles pour affiner les décisions de programmation, améliorer l'expérience des membres et communiquer notre impact avec plus de crédibilité auprès des commanditaires, des partenaires et des communautés que nous servons.

Opportunités activement poursuivies

La stratégie se définit par la façon dont on compose avec les contraintes dans la poursuite d'objectifs qui comptent. Les défis de 2025 ont concentré notre attention sur un ensemble d'opportunités qui définiront la croissance d'ABTiP en 2026 et au-delà.

Premièrement, nous sommes déterminés à diversifier nos sources de financement. Notre flux principal de soutien de l'industrie pharmaceutique reste précieux et important, mais il ne devrait pas être la seule source. En 2026, ABTiP explorera activement le financement par subventions, les partenariats académiques et les relations avec des organisations et secteurs alignés au-delà de la pharma, afin de renforcer notre résilience et notre indépendance financières.

Deuxièmement, nous voyons une opportunité considérable dans **l'approfondissement de notre programmation en préparation aux emplois**. Des programmes comme le *Programme de coaching Catalyst* et l'initiative émergente *Le professionnel épanoui* répondent directement aux besoins de nos membres : des expériences de développement structurées, accessibles et de haute qualité, qui les rejoignent là où ils en sont dans leur carrière et les aident à progresser. Nous investirons donc dans le développement de ces programmes, l'élargissement de leur accès ainsi que dans la création d'un référentiel de contenu éducatif réservé aux membres qui offrira une valeur durable bien au-delà de tout événement unique.

Troisièmement, nous sommes déterminés à renforcer notre infrastructure organisationnelle — de la façon dont nous recrutons et fidélisons les bénévoles, à la façon dont nous gouvernons nos sous-comités, en passant par la façon dont nous collectons et appliquons les données pour prendre de meilleures décisions. Ces priorités ne semblent peut-être pas glamour, mais elles sont fondamentales. Un ABTiP plus résilient est une organisation plus efficace au service de ses membres, pour lesquels nous existons.

La vue d'ici

ABTiP aborde 2026 avec la certitude d'avoir réussi à passer d'une idée à une institution en l'espace de quelques années seulement. Nous avons donné naissance à une communauté diversifiée et en pleine expansion, unie par le but d'accroître la représentation des professionnels noirs dans la pharma et les sciences de la vie canadiennes. Les défis de 2025 n'ont fait que renforcer notre détermination. Avec les bons partenariats, les bonnes données et les bons programmes, nous sommes prêts à faire de 2026 notre année la plus marquante à ce jour.

À propos de l'organisation

Vision, mission, valeurs

ABTiP est un organisme professionnel canadien à but non lucratif enregistré, fondé en décembre 2021. Notre mission est d'instaurer une représentation durable des professionnels noirs dans le secteur des sciences de la vie au Canada, notamment dans les secteurs pharmaceutiques, des technologies médicales (medtech) et des biotechnologies (biotech).

Piliers stratégiques d’ABTiP

Développer

Sensibiliser à la diversité des carrières dans l’industrie pharmaceutique et des sciences de la vie afin de cultiver un bassin continu de talents noirs potentiels.

Responsabiliser

Créer une communauté pour les professionnels noirs dans les secteurs pharmaceutiques et des sciences de la vie, en leur fournissant les outils, le soutien et les ressources nécessaires pour s’épanouir dans leur carrière.

Engager

Sensibiliser aux barrières qui entravent les talents noirs dans l’industrie pharmaceutique et des sciences de la vie au Canada, en encourageant les entreprises à soutenir activement le développement de carrière des professionnels noirs

Conseil d’administration

Corinne Buchanan-Russell
PRÉSIDENTE

Angelina Brathwaite
VICE-PRÉSIDENTE

ABTiP souhaite reconnaître les contributions de trois directeurs ayant siégé en 2025 — **Gabriella Dobos** (Planification des événements et congrès), **Kobina Quansah** (Planification des événements et congrès) et **Nyasha Gondora** (Partenariats). Notre succès cette année a été en grande partie tributaire de leurs efforts inlassables. Merci !

Patrick Douglas
SECRÉTAIRE ET TRÉSORIER

Nicole Brazier Fries
CODIRECTRICE, PLANIFICATION DES ÉVÉNEMENTS ET CONGRÈS

Jean-Claude Honoré
CODIRECTEUR, PLANIFICATION DES ÉVÉNEMENTS ET CONGRÈS

Jed Dadson
CODIRECTEUR, MARKETING ET COMMUNICATIONS

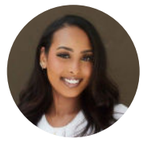
Charlaine Thompson-Simmonds
CODIRECTRICE, MARKETING ET COMMUNICATIONS

Mesrak Lissanu
DIRECTRICE, DÉVELOPPEMENT DE L’ADHÉSION

Comités opérationnels

Marketing et communications

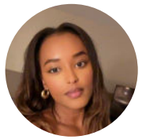
Julienne Nzioka


Miriam Yosief

Patricia Olenga

Yakob Makonnen

Événements


Louange Ingabire

Nadege Karire

Sandra Vaughn

Yvonne Nyampong

Données et analytique

Amanda Larosa

Kimberley Gauthier

Sabrina Charles

Uwem Tom

Partenariats et collecte de fonds

Joyce Pitters-Hinds

Roussen Pascal

Tendai Bbosa

Comité du développement professionnel des membres

Cal Rolle

Chuks Ezike

Christine de Coteau Lavine

Nos membres

Profil démographique des membres

La communauté noire au Canada a augmenté de plus de 20 % de 2016 à 2021. Statistique Canada projette que les Noirs deviendront le deuxième groupe racialisé en importance d'ici 2041. ABTiP est idéalement positionnée pour connecter le secteur pharmaceutique et des sciences de la vie à cette communauté de talents professionnels, et pour défendre une représentation dans ce secteur qui reflète la composition démographique globale de la communauté noire au Canada.

65 % Employés directement dans l'industrie pharmaceutique

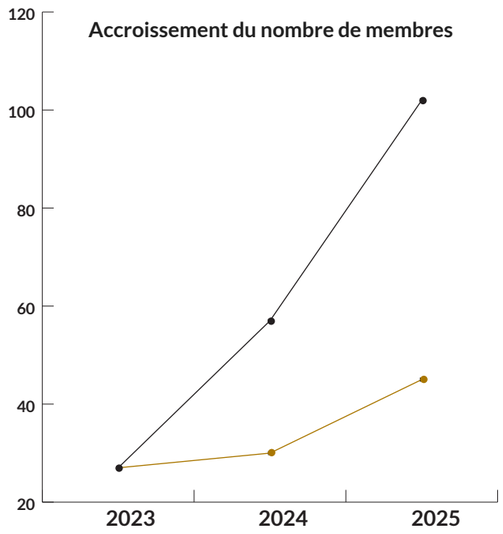
25 % Étudiants de premier et de deuxième cycle

23 % Employés par des sociétés de conseil, d'affaires ou d'investissement

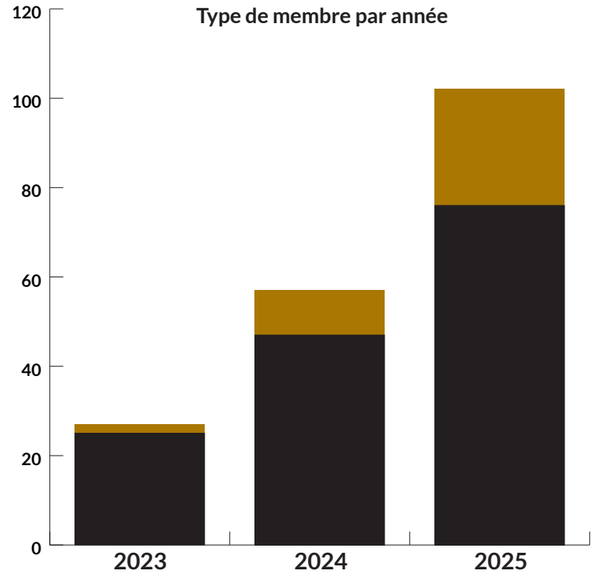
36 % Employés dans des rôles commerciaux

Notre présence à travers le Canada

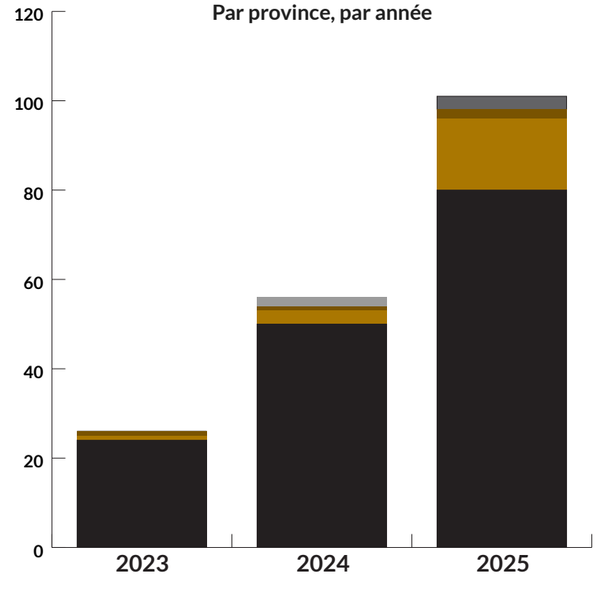
2025 a marqué une croissance exceptionnelle pour notre communauté de membres. Le nombre total de membres est passé à 102 — une augmentation de 80 % par rapport à 2024.



2025 a été une incroyable année de croissance pour notre communauté de membres! Le nombre total de membres est passé à 102 — une augmentation de 80 % par rapport à 2024.



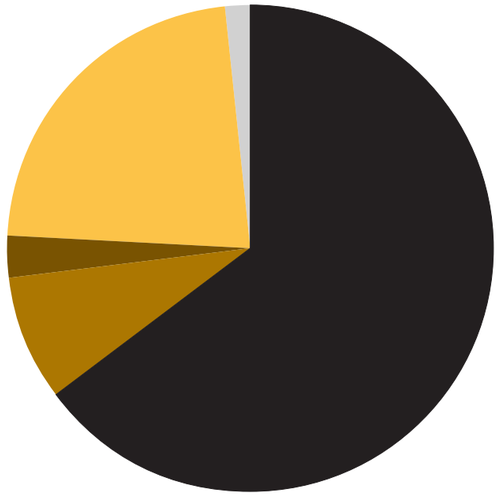
Il est à noter que notre population étudiante a plus que doublé depuis 2024, ce qui nous permet de soutenir le perfectionnement professionnel de la prochaine génération de professionnels noirs en pharma.



La majorité de nos membres sont situés en Ontario; cependant, en 2025, nous avons réalisé une hausse importante du nombre de nos membres au Québec, qui représente désormais près de 16 % de notre réseau. Nous avons maintenu une présence modeste mais constante en Colombie-Britannique et en Alberta. Environ 80 % des entreprises de sciences de la vie ont leur siège social en Ontario et au Québec. Ainsi, la croissance du nombre de nos membres au Québec représente des opportunités d'expansion communautaire et de réseau supplémentaires.

Nos membres professionnels

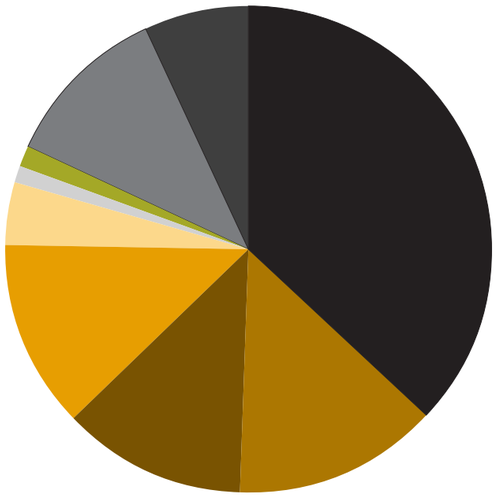
Secteurs



- Pharma / Biotechnologie / MedTech
- Les soins de la santé
- Gouvernement
- Milieu universitaire / Recherche
- Services-conseils / Entreprises / Investissement
- Organisme à but non lucratif
- Autre

Deux tiers de nos membres professionnels travaillent en pharma, biotechnologie ou medtech, et le reste œuvre dans des domaines connexes ou adjacents.

Rôles de nos membres



- Affaires commerciales
- Affaires médicales
- Gestion
- Fondateur·rice / Président·e / Chef de la direction
- Affaires réglementaires / Politiques publiques
- Milieu universitaire
- Opérations / Chaine d'approvisionnement
- Fonctions corporatives
- Stratégie / Services-conseils

Nos membres professionnels occupent principalement des rôles commerciaux, suivis d'une représentation similaire en direction médicale, haute direction et fonctions corporatives.

Aperçus des commentaires des membres :

Nous rejoignons de nouveaux membres principalement via les recommandations de pairs ou de collègues, mais les réseaux sociaux représentent également une part importante de notre rayonnement :

77 %

des membres ont découvert ABTiP via la recommandation d'un collègue ou d'un pair

18 %

des membres ont découvert ABTiP grâce aux réseaux sociaux

5 %

des membres ont découvert ABTiP à travers leur organisation

Les nouveaux membres sont principalement motivés à se joindre à nous pour nos opportunités de réseautage, suivi par nos actions de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion au sein de l'industrie, ainsi que pour les mesures de solidarité et de soutien à la communauté. Cela reflète une communauté inspirée à rester connectée et à se soutenir mutuellement.

En revanche, les opportunités de mentorat et l'accès exclusif à des offres d'emploi étaient généralement classés comme une priorité faible pour adhérer à ABTiP. Bien que les membres puissent toujours bénéficier de ces initiatives, elles ne constituent pas les principales motivations pour les membres potentiels.

90 %+

des membres déclarent participer à des activités de réseautage, suivi d'événements réservés aux membres (qui sont souvent axés sur le réseautage et la solidarité) .

4/5

Pour les membres en quête de réseautage, de solidarité et de défense des droits, ABTiP a rempli ses engagements. Les membres ont rapporté en moyenne 4 étoiles sur 5 quant à la satisfaction de leurs attentes.

Membres mis à l'honneur

Nyla Mitchell

Stagiaire en accès et valeur, Ipsen

« En tant qu'étudiante aux cycles supérieurs qui aspire à une carrière en pharma, ABTiP m'a offert un accès précieux à des opportunités, des conversations et du mentorat. Grâce aux événements d'ABTiP, j'ai établi des liens enrichissants, acquis une compréhension plus approfondie du secteur et davantage clarifié mon orientation professionnelle. ABTiP continue d'être une ressource extrêmement utile à mesure que je progresse dans ma carrière. »

Joyce Pitters-Hinds

Professionnelle expérimentée des sciences de la vie

« En tant que membre dévouée d'ABTiP, j'ai été témoin de l'impact profond de cette organisation tant sur les professionnels à titre individuel que sur la communauté dans son ensemble. ABTiP offre bien plus qu'un accès à des ressources exceptionnelles et à des opportunités de perfectionnement; elle constitue un carrefour vital de collaboration, de mentorat et d'engagement significatif. Grâce à ses initiatives et à la force de son réseau, ABTiP permet à ses membres de contribuer à l'évolution de l'excellence professionnelle partout au Canada, en favorisant l'innovation et un leadership éthique qui résonnent bien au-delà de leurs domaines respectifs.

Ce qui distingue ABTiP est son engagement indéfectible à cultiver à la fois l'excellence et l'appartenance. Dans un monde où l'on peut parfois se sentir isolé, ABTiP offre non seulement des conseils professionnels et une source d'inspiration, mais aussi un environnement profondément solidaire qui favorise la connexion et la résilience. Cette organisation illustre comment un objectif commun et la collaboration peuvent permettre à chacun de s'épanouir tout en contribuant à façonner une communauté professionnelle plus inclusive et progressiste à l'échelle nationale. »

Priorités opérationnelles en 2026

PRIORITÉ

01 **Cadre de performance et d'impact**

Mesurer les indicateurs clés de performance (ICP) et les progrès vers les objectifs de performance organisationnelle.

02 **Infrastructure bénévole et gouvernance**

Accroître la capacité organisationnelle et améliorer l'expérience des bénévoles.

03 **Préparation des talents**

Concevoir et mettre en œuvre un programme de préparation des talents à plusieurs niveaux, aligné sur les trois paliers de la progression de carrière.

04 **Résilience en matière de DEI**

Assurer la pérennité de l'engagement des parties prenantes envers la DEI. Atténuer l'impact du contrecoup politique actuel.

Objectifs de gouvernance 2026 du conseil d'administration

Une gouvernance renforcée, un impact durable : quatre impératifs visant à renforcer la surveillance, la stratégie et la responsabilisation du conseil d'administration, et à favoriser la mise en œuvre opérationnelle grâce à des comités bien structurés et dûment habilités.

OBJECTIF 01

Renforcer les principales structures de gouvernance et leurs politiques

OBJECTIF 02

Standardiser la gouvernance bénévole

OBJECTIF 03

Combler les lacunes au sein du conseil d'administration et planifier la relève

OBJECTIF 04

Diversifier les revenus en atteignant 30 % des revenus provenant de sources non pharmaceutiques

Commanditaires et partenaires

ABTiP remercie les commanditaires et partenaires suivants pour leurs généreuses contributions et leur engagement continu à accroître la représentation noire dans l'industrie des sciences de la vie au Canada.

Partenaires corporatifs

ELITE HEALTH

PLATINE

MERCK

ARGENT

novo nordisk®

ARGENT

Contributeur corporatif

Startemup

Partenaire de programmation

pangaeagroup

« *Changemaker Forum* »

Lilly

metrix

BAYER

THE ART OF LEADERSHIP *for* WOMEN

Perspectives d'avenir

En regardant vers l'avenir, ABTiP est guidée à la fois par les besoins en évolution du secteur canadien des sciences de la vie et par son engagement indéfectible envers l'équité et l'inclusion. Le monde des sciences de la vie évolue rapidement — porté par la transformation numérique, les données et l'analyse par l'IA, les modèles centrés sur le patient, et des environnements où les interactions entre les parties prenantes sont de plus en plus complexes. Pour prospérer, les organisations auront besoin de leaders aux compétences diversifiées qui excellent non seulement en sciences et en stratégie d'affaires, mais qui favorisent également de véritables cultures inclusives où les talents diversifiés peuvent contribuer et diriger.

Parallèlement, les conversations sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) évoluent également à travers l'Amérique du Nord. Bien que le contexte culturel et juridique du Canada reste favorable aux efforts d'équité et d'inclusion, certaines organisations réévaluent la façon dont elles décrivent, divulguent ou financent les initiatives de DEI, et le discours public a parfois remis en question le langage et les méthodes traditionnels de DEI. Dans ce contexte, il est important de reconnaître que le paysage évolue sans perdre de vue les impératifs humains et commerciaux fondamentaux qui sous-tendent notre travail.

Pour ABTiP, la promotion de l'équité est une priorité stratégique ancrée dans l'expérience vécue, les données probantes et le lien indéniable entre la diversité au sein de la direction et l'innovation. Nous reconnaissons que la terminologie et les récits publics continueront d'évoluer, mais notre attention restera centrée sur l'intégration des pratiques inclusives dans le développement du leadership, les voies d'accès aux opportunités, le mentorat, les partenariats avec les employeurs et la mesure des résultats concrets. Cela implique donc l'avancement de l'équité intersectionnelle, le soutien à la sécurité psychologique et au sentiment d'appartenance, ainsi que la préparation de notre communauté aux opportunités et aux défis du lieu de travail de demain.

En regardant vers l'avenir, ABTiP continuera d'élargir ses programmes, ses partenariats et son influence dans l'écosystème, en mettant l'accent sur l'impact et la durabilité. Nous renforcerons les structures qui aident les professionnels noirs à accéder à des postes d'influence, approfondirons la responsabilité des employeurs en matière d'équité dans la gestion des talents, et concevrons des expériences qui forment des leaders prêts pour l'avenir. Ensemble, nous construisons une organisation — et une industrie — qui non seulement reflète la diversité des communautés qu'elle sert, mais libère également le plein potentiel de chaque leader.

Coordonnées

Demandes générales

info@abtip.org

Médias sociaux

Suivez ABTiP sur LinkedIn pour les dernières nouvelles sur nos événements, nos programmes et l'impact que notre organisation, nos membres et nos alliés ont afin d'accroître la représentation noire dans les sciences de la vie canadiennes.

www.abtip.org