



## Bristol Myers Squibb

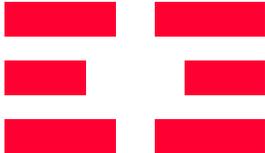
**Filiales:** Celgene

**Siège social:** New-York (Etats-Unis)

**Activités:** Produits pharmaceutiques, Biotechnologie et sciences de la vie

### NIVEAU DE RISQUE:

élevé



### EVALUATION GLOBALE:

Bristol Myers Squibb (BMS) affirme protéger ses employés contre la discrimination liée aux divergences d'opinion mais elle a licencié de nombreux employés qui avaient refusé de se faire vacciner contre le COVID-19 en invoquant des raisons religieuses. BMS a conclu un accord avec ces employés à la suite d'un procès pour licenciement abusif. BMS prend en charge les dépenses médicales liées à la transition sexuelle de ses employés et de leurs enfants. BMS plaide en faveur de l'*Equality Act* et de l'équité en matière de santé. BMS finance de nombreuses organisations LGBTQ et a signé en 2019 le *Statement on the Purpose of Corporation* de la *Business Roundtable* qui promeut le capitalisme participatif. Toutefois, BMS n'utilise pas son PAC pour défendre des causes idéologiques.

Pour ces raisons, nous estimons élevé le niveau de risque de Bristol Myers Squibb.

## Activisme de l'entreprise

### Refus de service aux clients, aux fournisseurs ou aux revendeurs en raison de leurs opinions politiques ou de leurs croyances religieuses OU boycott, désinvestissement ou sanctions de régions, de groupes, d'individus ou d'industries.



Risque élevé

BMS a licencié de nombreux employés qui avaient refusé de se faire vacciner contre le COVID-19 ; à la suite de quoi plusieurs employés ont poursuivi BMS pour discrimination religieuse car l'entreprise avait rejeté les exemptions demandées pour des raisons religieuses (1). En janvier 2023, BMS a conclu un accord avec un des employés licencié de façon abusive (2). L'entreprise a obtenu la note maximale (100) sur l'indice *Corporate Equality* de la *Human Right Campaign*. Cela signifie, entre autres, que BMS s'engage à sélectionner ses fournisseurs en fonction de leurs politiques LGBTQ (3)(4).

### Politique de dons caritatifs (y compris les programmes d'abondement des employés) discriminatoires à l'encontre de certaines organisations en raison d'opinions ou de croyances religieuses.



Risque modéré

BMS n'interdit pas les dons aux organisations confessionnelles (1). Cependant, BMS n'abonde pas les dons de ses employés aux églises ou aux autres organisations culturelles non pourvues d'une entité séparée pour collecter les dons (2). La politique de l'entreprise stipule que « les dons aux organisations religieuses ne seront abondés que si, et dans la mesure où l'organisme fournit des services sociaux à la communauté de façon non discriminatoire, sans enseignement religieux ou promotion d'une foi ou d'une doctrine particulière et qu'il gère ces services dans le cadre d'une organisation à but non lucratif distincte. »

## Activisme de l'entreprise

### Politique d'embauche ne protégeant pas les employés contre la discrimination fondée sur leur affiliation politique/leurs opinions et/ou la religion.



Risque faible

BMS protège ses employés contre les discriminations liées aux divergences d'opinion (1).

## Gouvernance d'entreprise et politiques publiques

### Utilisation de la renommée de l'entreprise pour soutenir des causes et/ou des organisations hostiles à la liberté d'expression.



Risque élevé

BMS a signé une lettre ouverte en soutien à l'*Equality Act* (1). En 2019, le PDG de BMS, Giovanni Caforio a signé le *Statement on the Purpose of Corporation* de la *Business Roundtable* qui promeut le capitalisme participatif au détriment des intérêts des actionnaires et des clients (2).

### Utilisation des fonds de l'entreprise pour promouvoir des causes idéologiques, des organisations ou des politiques hostiles à la liberté d'expression.



Risque élevé

En 2022, BMS a obtenu la note maximale (100) sur l'indice *Corporate Equality* de la *Human Right Campaign*. Cela signifie que BMS prend en charge les dépenses médicales liées à la transition sexuelle de ses employés et de leurs enfants (1)(2). Même s'il semble que BMS n'a pas directement effectué de dons au *Planning Familial*, BMS y a contribué par l'intermédiaire de son programme de dons des employés (3). BMS n'a pas publiquement annoncé si elle financerait ou pas les frais de déplacement de ses employés souhaitant avorter mais l'entreprise a déclaré qu'elle s'engageait à respecter « l'équité en matière de santé » et qu'elle était à l'écoute de ses employés (4). BMS est un soutien important d'*Out and Equal* (5). BMS et Celgene sont des entreprises partenaires de la *Chambre de Commerce LGBT* (6).

### Utilisation des fonds de l'entreprise à des fins idéologiques sans rapport avec l'activité de l'entreprise.



Risque faible

BMS n'utilise pas son PAC à des fins idéologiques (1)(2).

## BRISTOL MYERS SQUIBB EN FRANCE ET EN EUROPE:

Bristol Myers Squibb France a mis en place un dispositif RSE dont les critères sociétaux et environnementaux sont encadrés par la Commission Européenne. Parmi ceux-ci figurent l'inclusion, la diversité et l'égalité homme-femme. Ainsi, Bristol Myers Squibb France a obtenu 93 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2019, après un score de 92 points pour 2018 (1)(2). Sur le site de l'entreprise, le PDG de BMS France, Christophe, Durand affirme « Si transformer la vie des patients par la science est notre mission, l'exercer de façon plus solidaire, inclusive et écologique est notre devoir, notre responsabilité sociétale » (3).