

Robert Henderson ([00:02](#)) :

Bonjour, je m'appelle Rob Henderson et je suis président-directeur général de Bio Talent Canada. Bienvenue à cette édition de notre série de balados, « BioTalent Canada présente : La science du talent ». Vous êtes sur le point d'entendre une conversation qui a eu lieu avec Lester Wood, vice-président des personnes et de la culture organisationnelle pour BioVectra, qui se trouve à Charlottetown à l'Île-du-Prince-Édouard. Je pense que vous trouverez la conversation assez engageante, Lester est une personne dynamique, intéressante et en allant dans cette voie, nous avons parlé de Bio Vectra en tant qu'entreprise et une importante société de biotechnologie à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard, et Lester a commencé à exposer en détail ce que BioVectra faisait pour attirer et diversifier son talent. Il a abordé le groupe sous-représenté de la diversité des genres et l'aide aux gens qui changent de sexe, ainsi que les moyens et les politiques spécifiques qu'ils avaient en place à BioVectra. J'ai pensé que ce n'est pas seulement innovateur pour l'industrie de la biotechnologie, mais aussi pour l'Île-du-Prince-Édouard et Charlottetown, pour une entreprise à cet endroit, en particulier avec les ressources que nous pensons ou supposons qu'elle a à portée de main, c'est extraordinaire. Quoi qu'il en soit, profitez du balado. Je pense que vous découvrirez que c'est l'un des meilleurs de la série à ce jour.

([01:28](#)) :

Aujourd'hui, je suis accompagné de Lester Wood, qui est le vice-président des personnes et de la culture organisationnelle chez Bio Vectra, et il se joint à nous aujourd'hui de la ville lointaine de Charlottetown à l'Île-du-Prince-Édouard. Bienvenue Lester.

Lester Wood ([01:41](#)) :

Merci Rob. C'est un grand plaisir d'être ici avec vous.

Robert Henderson ([01:42](#)) :

Ouais, c'est super. Cela fait un certain temps que nous essayons de vous inclure dans la série de balados depuis un certain temps, alors c'est super de pouvoir enfin vous accueillir. Je veux parler un peu de vous à tout le monde avant de nous lancer dans l'incroyable réussite de Bio Vectra. Donc, Lester Wood, il a un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Nouveau-Brunswick à Fredericton. Il a également un titre de conseiller en ressources humaines agréé. Il possède également 20 ans d'expérience en ressources humaines et en services professionnels, dans le secteur des soins de santé et dans le secteur du pétrole et du gaz. Ce sont des expériences éclectiques intéressantes, Lester, que vous aviez avant de vous lancer dans la biotechnologie. C'est assez intéressant.

Lester Wood ([02:20](#)) :

Oui, ça l'est.

Robert Henderson ([02:21](#)) :

<rires> Il a été nommé directeur exécutif des ressources humaines de BioVectra en 2016, puis a de nouveau été nommé vice-président des personnes et de la culture organisationnelle en 2020. Donc évidemment, votre propre croissance et celle de votre carrière chez BioVectra, elle a été similaire à la croissance de BioVectra elle-même. Alors Lester, dites-nous-en un peu plus, surtout depuis que vous êtes arrivé à BioVectra, à quoi ressemble ce parcours de quatre ou cinq ans depuis que vous y êtes?

Lester Wood ([02:50](#)) :

Le rythme du changement dans l'industrie et à Hector a été, je dirais, immense, mais excitant est probablement un meilleur terme pour cela. <rires> On n'a jamais l'occasion de se reposer sur nos lauriers. Il y a toujours quelque chose de plus grand, de mieux à accomplir et c'est génial. Nous disions avant le début du balado que l'Île-du-Prince-Édouard est un endroit incroyable pour faire des affaires, en particulier dans la bioéconomie. Nous avons un groupe très fort qui nous soutient à la PEI Bio Alliance. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard est très ouvert aux entreprises pour la bioéconomie donc, c'est un endroit assez spécial.

Robert Henderson ([03:36](#)) :

Mettons en contexte quelques-unes des nouvelles incroyables qui sortent de l'Île-du-Prince-Édouard. Et je suis d'accord, je veux dire que j'ai aussi voyagé partout au pays, et je dois vous dire, il y a très peu de gens qui pensent que l'Île-du-Prince-Édouard est la Mecque de la biotechnologie, mais en fait, elle l'est. Il y a quelque chose comme 62 ou 65 entreprises de biotechnologie, et elles ne se concentrent pas seulement sur les sciences de la vie à l'Île-du-Prince-Édouard. <affirmation> C'est une industrie provinciale importante. Et au milieu de tout cela se trouve le plus grand joueur, qui est BioVectra. Mettons donc en contexte d'où est venue cette entreprise au cours des six ou sept dernières années jusqu'aux annonces vraiment sympas qui se sont produites l'année dernière en termes de biofabrication et de fabrication à l'ARNm là aussi. Combien de personnes se trouvaient à Vectra quand vous avez rejoint l'entreprise Lester?

Lester Wood ([04:24](#)) :

Je pense que j'étais le numéro 236.

Lester Wood ([04:28](#)) :

Aujourd'hui, nous sommes à 630, et vu que je suis responsable des effectifs, j'ai tendance à regarder ce nombre de près.

Robert Henderson ([04:35](#)) :

OK, c'est bien, ils ne vous ont pas aligné comme pour les suspects habituels et vous ont donné un numéro comme 236.

Robert Henderson ([04:38](#)) :

OK, c'est super. Alors 236 et, désolé, quel nombre avez-vous dit?

Lester Wood ([04:45](#)) :

630

Robert Henderson ([04:46](#)) :

630 et cela augmente.

Lester Wood ([04:48](#)) :

Et cela augmente.

Robert Henderson ([04:49](#)) :

Et que comptez-vous ajouter pour l'année à venir? Si tous les facteurs fonctionnent?

Lester Wood ([04:53](#)) :

Je m'attends à ce que l'année prochaine, si nous devions en discuter, nous soyons dans la fourchette de 750 personnes.

Robert Henderson ([04:59](#)) :

Wow. C'est une croissance incroyable. Oui, quelle belle histoire de réussite! Ouais. Dans l'annonce de l'an dernier, je pense que c'était il y a environ six mois, ou non, je suppose que ça fait plus longtemps que cela, il y a environ huit ou neuf mois, la grande annonce que le gouvernement fédéral subventionnait la fabrication du vaccin à l'ARNm de BioVectra.

Lester Wood ([05:18](#)) :

Ce bâtiment est maintenant étanche.

Robert Henderson ([05:21](#)) :

Je l'espère,

Lester Wood ([05:22](#)) :

Juste à temps pour l'hiver de l'Île-du-Prince-Édouard, mais cela va nous permettre de vraiment aller de l'avant cet hiver et de finir cette installation. Nous avons commencé à le doter en personnel et nous devrions être en très bonne forme pour respecter nos délais de production.

Robert Henderson ([05:40](#)) :

Quelle est la gamme de produits? Je veux dire, je ne veux pas entrer dans des détails exhaustifs, mais quelle est la gamme de produits qui sortent de BioVectra, je veux dire, évidemment, nous avons la catégorie des vaccins à ARNm, mais jusqu'à présent, quels étaient vos produits de base?

Lester Wood ([05:54](#)) :

Donc, il y a deux domaines scientifiques, l'un lié à la chimie complexe et l'autre à la biologie. Ainsi, Charlottetown se penche principalement sur la chimie complexe, et notre installation de Windsor se concentre principalement sur les produits biologiques.

Robert Henderson ([06:10](#)) :

Donc, vous avez aussi des installations en Nouvelle-Écosse. Et avez-vous d'autres bureaux? Ce sont les deux principaux que vous avez en ce moment?

Lester Wood ([06:17](#)) :

Eh bien, probablement depuis la dernière fois que nous avons parlé, je suppose, non, nous avons parlé à l'ouverture de... notre nouvelle installation de laboratoire. C'était le nouveau bâtiment de Castle, mais nous utilisons un tiers de ce bâtiment comme nouvelle installation de laboratoire. Et nous sommes en train de transformer un bâtiment du parc industriel Burnside à Dartmouth en une autre installation de laboratoire. Au total, nous sommes maintenant présents sur sept ou huit sites.

Robert Henderson ([06:46](#)) :

Wow. C'est beaucoup à gérer quand on parle d'équipe et de culture.

Lester Wood ([06:51](#)) :

Mais c'est génial d'un... J'ai vraiment hâte d'avoir une empreinte à Dartmouth même. Je pense que cela va vraiment nous aider à recruter dans le campus plus rural de Windsor.

Robert Henderson ([07:05](#)) :

Donc l'incroyable croissance à partir de 200 ou 230... qu'avez-vous dit? 236? 236. Vous étiez à 630. 630 maintenant. C'est presque cent par an en termes de croissance ou 75 par an au cours des cinq ou six dernières années.

Lester Wood ([07:23](#)) :

Pendant une pandémie. Imaginez où nous serions s'il n'y avait pas eu de pandémie.

Robert Henderson ([07:26](#)) :

Et c'est ce que je veux aborder. Je veux dire qu'avant la pandémie, vous étiez en croissance. Parlez-moi un peu des défis auxquels vous étiez confronté de la part d'un service des RH qui est en train de doter et d'intégrer cette quantité de gens, était-ce huit personnes par mois ou quelque chose du genre? Constamment sur plusieurs années. Et quels étaient les défis auxquels vous avez fait face avant la pandémie, par opposition aux défis auxquels vous êtes confrontés aujourd'hui?

Lester Wood ([07:51](#)) :

Parfois, avant la pandémie, il y avait des périodes où nous avions du mal à trouver des gens. Nous avons donc été vraiment créatifs en faisant de journées portes ouvertes et beaucoup de relations publiques sur ce que nous sommes, ce que nous faisons. En dépit du fait que nous sommes une entreprise scientifique, vous n'avez pas besoin d'être nécessairement un scientifique pour avoir une brillante carrière avec nous. Donc je pense qu'il y avait un peu d'éducation que nous devions faire dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, parce que nous sommes un peu secrets sur ce que font les entreprises de l'industrie de la biotechnologie.

([08:26](#)) :

Lorsque la pandémie est arrivée, le plus gros défi était, comme pour tout le monde, le roulement du personnel. Nous perdions des gens presque plus vite que nous ne pouvions les remplacer. Heureusement, cela semble s'être stabilisé. Et dans la dernière moitié de cette année, les départs sont revenus à ce que je qualifierais de taux normal. Nous avons donc grandi, et nous avons perdu des gens.

Donc pour obtenir le nombre total de personnes que nous recrutées, nous avons presque dû embaucher le double de ce nombre. J'ai donc un très bon service des RH et, je serai honnête, en grande partie, tout ce que nous avons fait, c'est de nous concentrer sur le recrutement.

Robert Henderson ([09:06](#)) :

Oui, je peux l'imaginer. Parlons un instant de ce point de rétention. Lester. Qu'est-ce qui a changé? Pourquoi étiez-vous en train de perdre des gens? Je veux dire, je connais le Canada Atlantique, ils ont quelques fuites au niveau des talents avec certains de leurs jeunes étudiants qui vont dans certaines des grandes zones urbaines du Canada, c'est un petit défi qui est unique au Canada atlantique, mais...

Lester Wood ([09:25](#)) :

C'est un peu une malédiction mixte. Donc oui, nous avons un nombre incroyable d'institutions secondaires vraiment géniales qui forment de très bons employés. Nous avons une merveilleuse possibilité pour l'immigration au Canada atlantique. Certains des défis qui se posent dans ces deux cas, c'est qu'il y a toujours des possibilités plus grandes et meilleures, du moins sur papier à Toronto ou plus loin dans l'Ouest. Ce qui est intéressant, c'est que ça a en quelque sorte changé. Le Canada atlantique est maintenant l'une des principales destinations au Canada pour l'immigration. Nous avons donc beaucoup de succès en ce sens,

Robert Henderson ([10:08](#)) :

Ce qui est génial. Et cela nous amène un peu à la façon dont vous avez dû vous adapter ou BioVectra a dû adapter ses pratiques à ce marché du travail dans lequel vous vouliez tirer parti et comment vous avez changé, je suppose, beaucoup de fois dans l'Atlantique, le Canada en tant que traditionnel, je ne sais pas, comme partout au Canada, si l'idée que c'est une population diversifiée et inclusive ne vient pas nécessairement à l'esprit, mais en fait elle l'est. Juste pour le point que vous venez de dire. Alors, comment avez-vous changé ou comment BioVectra s'est-elle adaptée pour s'assurer que ses manœuvres internes et sa culture étaient telles qu'elles attireraient et conserveraient une main d'œuvre diversifiée?

Lester Wood ([10:49](#)) :

Quand je repense à l'époque où j'ai rejoint BioVectra il y a sept ans, la première fois que je marchais dans les couloirs, j'ai eu l'impression d'être de retour à Toronto. C'était cette merveilleuse mosaïque des personnes qui composent le Canada. Et j'applaudis les gens qui ont le courage d'immigrer. C'est une chose incroyablement courageuse à faire, d'abandonner tout ce qui est confortable et familier pour aller vers quelque chose d'inconnu, même si vous pensez savoir dans quoi vous embarquez. C'est sûr que c'est très différent. Donc, je lève mon chapeau à quiconque est assez courageux pour le faire.

([11:32](#)) :

À Charlottetown en particulier, je commencerai là-bas. Dans les premiers temps de l'immigration, si vous aviez la peau foncée ou si vous étiez différent, vous ressortiez vraiment de la masse. Et c'était vraiment difficile de retenir les gens, parce que surtout quand les gens arrivent au point où ils commencent à avoir des enfants, et veulent élever leurs enfants dans leur culture ou dans leur religion, ce n'était tout simplement pas possible. Alors que l'immigration s'est installée ici et que nous avons amené de plus en plus de gens, je suis heureux de déclarer que les gens sont très heureux de rester, qu'ils ont développé une communauté, qu'ils sont capables d'élever leurs enfants dans la version canadienne de leur culture, et qu'ils sont capables de pratiquer la religion qu'ils veulent pratiquer. Donc Charlottetown est une population véritablement changée. Dans mon quartier, je vis dans un petit cul-de-sac et la moitié d'entre nous ne sont pas des insulaires. Et des non-insulaires, je suis probablement le seul à être né au Canada. Les autres sont nés à l'extérieur du Canada.

Robert Henderson ([12:42](#)) :

Et je suppose que la différence est à votre point, au cours des 10 dernières années, ce qui a vraiment changé, c'est que je sais que le Canada atlantique serait en mesure d'attirer de nouveaux arrivants, mais souvent, parce qu'ils n'avaient pas nécessairement la « colle » culturelle dans ces communautés, beaucoup de nouveaux arrivants quittaient. Ils arrivaient et puis...

Lester Wood ([12:59](#)) :

Oui, nous nous arrêtons sur la rivière de Montréal et de Toronto pour être honnête.

Robert Henderson ([13:01](#)) :

Et alors qu'est-ce qui a changé? Qu'est-ce qui a changé là-bas?

Lester Wood ([13:05](#)) :

Eh bien, je pense que tout le reste avec la Covid, que la définition de la qualité de vie de tout le monde a changé et que les gens ont réorganisé leurs priorités. Je pense que le style de vie que le Canada atlantique offre en termes d'espaces verts, de vie abordable, de capacité à avoir une maison par rapport à vivre dans un appartement ou un condo, bien sûr, si c'est ce que quelqu'un veut... de bonnes écoles, un environnement relativement sûr, c'est difficile de s'en sortir avec un crime sur une île. Et puis cette population croissante. Et Charlottetown en soi, je me souviens du premier hiver où j'étais ici, je me disais, Ooh, ça pourrait être un long hiver. Mais il y a toujours un festival qui se déroule. Nous sommes de grands gourmets, nous avons l'institut culinaire, mais nous célébrons aussi la diversité de nos saisons. Et si vous voulez trouver quelque chose à visiter – une exposition d'art, une ouverture de restaurant, quoi que ce soit, il se passe toujours quelque chose.

Robert Henderson ([14:14](#)) :

Bien sûr, je comprends. Pensez-vous que BioVectra a tiré parti de cela? Est-ce pour cela que vous l'avez fait, parce que nous en avons parlé plus tôt que parfois les gens qui ne sont pas du domaine scientifique, ils ne sont pas nécessairement, immédiatement... nous ne faisons pas un excellent travail dans la bioéconomie pour nous faire connaître et nous promouvoir en dehors de notre propre industrie pour essayer d'obtenir ces personnes dans le domaine des ventes ou du marketing, etc., afin de les attirer et qu'elles travaillent pour nous. Quels efforts avez-vous déployés pour attirer certaines de ces personnes qui ne sont pas du domaine scientifique à BioVectra?

Lester Wood ([14:45](#)) :

Beaucoup de nos cadres qui ne sont pas du domaine scientifique sont en fait dispersés. Donc la plupart de notre équipe du développement des affaires vit aux États-Unis ou en Europe. En parlant de diversité.

([14:58](#)) :

En fait, ce sont probablement les personnes du domaine scientifique qui sont les plus difficiles à attirer, surtout quand nous entrons dans les nouvelles sciences où nous allons devoir embaucher des employés expérimentés de Boston, de Californie, du Texas parce que nous entrons dans une science qui n'existe tout simplement pas ici. Donc c'est assez excitant de voir ces gens découvrir Charlottetown, de prendre la décision consciente de déménager ici. Et puis, dans les années à venir, de les voir grandir et s'épanouir ici et dire aux autres personnes qu'ils ont laissées derrière eux à Boston, en Californie, au Texas, que c'est un super endroit pour vivre, et de venir me rejoindre.

Robert Henderson ([15:50](#)) :

Le Programme de stages pratiques pour étudiants de Bio Talent Canada, ou PSPE, est un programme à faible risque et à haut rendement pour les employeurs. Il peut couvrir jusqu'à 70 % du coût du salaire d'un étudiant, jusqu'à un maximum de 7 000 \$. Depuis sa création, Bio Talent Canada a placé plus de 10 000 étudiants dans le PSPE avec des employeurs de la bioéconomie partout au Canada. Alors pourquoi les employeurs reviennent-ils année après année et font des demandes pour plus de participants? Parce que l'impact que les étudiants ont sur une organisation lorsqu'ils en ont la possibilité s'est avéré être important. Visitez biotalent.ca pour entendre directement les employeurs et les étudiants et pour en apprendre davantage sur le programme financé en partie par le programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada.

Eh bien, c'est une chose intéressante. Est-ce que cela a fonctionné pour BioVectra? Comme une orientation à l'interne ou une recommandation d'un membre du personnel?

Lester Wood ([16:45](#)) :

Oui, cela a vraiment fonctionné. Vous connaissez Oliver, notre PDG, qui est basé à New York, il voyage dans le monde pour des conférences et ce genre de choses. Et je pense qu'il est probablement le plus grand ambassadeur du Canada atlantique et de l'Île-du-Prince-Édouard qui existe.

Robert Henderson ([17:03](#)) :

Il l'est absolument. Il est aussi un vrai champion des gens et de la culture et c'est quelque chose qui, je dois dire, après avoir vu beaucoup de petites et moyennes entreprises dans l'ensemble du pays, est rare. Et c'est aussi une partie de l'ingrédient secret, parce que si vous ne comprenez pas ça, c'est aller à contre-courant pour obtenir le genre de culture qui va être favorable à la diversité et à l'inclusion. N'est-ce pas?

Lester Wood ([17:26](#)) :

Eh bien Rob, il y a beaucoup de PDG qui disent les bonnes choses, mais leurs actions ne sont pas nécessairement alignées. Et c'est vraiment une des choses qui m'a attiré à BioVectra, la position d'Oliver sur le rôle important que jouent les gens et la culture. Et il a certainement respecté tout ce qui m'a été promis pendant le processus de recrutement.

Robert Henderson ([17:49](#)) :

C'est génial. Parlons-en. Certaines de vos manœuvres internes qui ont fait de BioVectra une entreprise accueillante pour une gamme diversifiée d'employés provenant d'un large éventail de marchés du travail. Parlez-nous de certains des moyens innovateurs ou créatifs, si vous ne dévoilez pas de secrets, par lesquels vous avez pu vous assurer que la diversité se convertit à l'inclusion?

Lester Wood ([18:22](#)) :

Et Rob, je voudrais aller plus loin et dire que l'appartenance sera probablement le prochain mot clé dans cette phrase concernant la diversité, l'inclusion et l'équité. Je pense que c'est l'appartenance. Vous pouvez donc avoir le parfait mélange en termes de diversité, vous pouvez avoir des chances égales pour tous, pour tous les rôles, etc., etc. Mais si vous n'avez pas un sentiment d'appartenance, si les gens ne se voient pas dans votre organisation, s'il n'y a rien pour les accrocher, vous aurez encore du mal à les retenir. Ils ont vraiment besoin de sentir ce sentiment d'appartenance, de sentir qu'ils ont un avenir, de sentir qu'ils ont de l'importance et qu'ils peuvent se voir dans la culture et dans le travail important que nous faisons.

Robert Henderson ([19:09](#)) :

Comment vous y prenez-vous? Donnez-moi des exemples de quelque chose que vous avez pu mettre en œuvre pour que BioVectra l'inculque au sein de votre équipe?

Lester Wood ([19:25](#)) :

Comme vous le savez, nous venons d'être classés parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada pour la deuxième année consécutive, ce qui est assez incroyable si j'ose dire. Pour une entreprise relativement petite à l'extérieur de la région de l'Atlantique, par rapport au reste du Canada. Nous en sommes donc assez fiers. Une grande partie de ce qui nous a fait atterrir sur cette liste et maintenir notre place sur cette liste est que nous avons une offre d'avantages sociaux vraiment unique et nous avons commencé avec un choix. Nous avons donc des niveaux de couverture à différents prix dans l'espoir que tout le monde se voie dans la bonne couverture au bon prix. Nous faisons des choses vraiment super. Nous n'avons plus de limite pour la santé mentale. Donc si vous avez besoin de voir un psychologue qui était plafonné à 500 ou 1000 dollars, peu importe ce que c'était, excusez-moi, c'est maintenant illimité. En bref, vous obtenez le niveau de soutien dont vous avez besoin pour amener votre santé mentale là où elle doit être sans vous soucier de manquer de financement dans le plan de santé.

Robert Henderson ([20:41](#)):

Était-ce une chose liée à la pandémie? Était-ce une...

Lester Wood ([20:43](#)) :

C'était en fait cela et nous nous sommes joints à la Croix bleue en tant que fournisseur et, lorsque nous discutons avec la Croix bleue et avec le conseiller en avantages sociaux que nous employons, j'ai dit que je voulais être le chef de file en matière d'offres d'avantages sociaux pour le Canada atlantique et ils nous ont vraiment aidés à y arriver. Certaines choses que nous faisons en 2023, c'est que nous offrons de l'aide aux personnes qui passent par la réassignation sexuelle. Il y aura donc un soutien financier ainsi qu'un soutien psychologique pour cela. Nous offrons un soutien aux couples qui vivent des problèmes de fertilité. Et, je ne sais s'il y a quelqu'un qui écoute qui vit cela ou qui l'a vécu. Mais ça devient très cher, très rapidement. J'ai des amis qui ont dépensé quelques centaines de milliers de dollars pour essayer de traiter les problèmes de fertilité. Nous sommes donc heureux d'être en mesure d'aider, même de la manière la plus petite, pour ces deux aspects.

Robert Henderson ([21:44](#)) :

Êtes-vous capable de... c'est vraiment une pensée avant-gardiste et certainement dans une industrie où 80 % des entreprises ou PME et 70 % n'ont pas de ressources humaines dédiées, c'est quelque chose. Et encore une fois, je ne dirais pas que cela fait un contraste, mais je pense que pour beaucoup de gens, ils ne penseraient pas aller à Charlottetown ou à l'Île-du-Prince-Édouard pour trouver ce genre de réflexion avant-gardiste sur les personnes et la culture. Y a-t-il un moyen par lequel vous attirez, parce que vous êtes toujours en croissance, vous venez de dire quelles sont vos cibles pour l'année à venir, vous êtes toujours en train de recruter. Y a-t-il un moyen pour que vous puissiez faire connaître cela? Est-ce que c'est une chose difficile à mettre en œuvre là-bas?

Lester Wood ([22:25](#)) :

C'est en fait la grande mission pour 2023 de relancer notre image de marque pour l'emploi, tant à l'interne qu'à l'externe. Et l'autre grande initiative que je prends personnellement pour 2023 est le développement de nos dirigeants. Je veux donc m'assurer que nous avons les meilleurs gestionnaires de nos employés que nous pouvons avoir.

Robert Henderson ([22:50](#)) :

D'un point de vue de diversité et d'inclusion, Lester, parce que c'est, comme nous le savons tous, un large spectre en termes de... vous venez de parler de certaines des mesures dont vous parlez concernant la diversité des sexes et tout le reste dont nous parlons. Qu'en est-il de certains groupes sous-représentés comme les Canadiens autochtones et les Canadiens handicapés? Y a-t-il des domaines sur lesquels vous vous concentrez ou essayez de donner l'impression que BioVectra est ouvert à tous les groupes sous-représentés?

Lester Wood ([23:18](#)) :

Nous sommes vraiment ouverts à tous, mais je serai honnête en disant que nous avons du travail à faire, surtout en ce qui concerne les handicaps physiques. Nos bâtiments sont au mieux quasi accessibles. Alors que nous construisons de nouveaux espaces et que nous rénovons, c'est une des choses sur lesquelles je travaille avec les architectes, m'assurer que nous sommes complètement accessibles.

Robert Henderson ([23:44](#)) :

Et après la pandémie. Je connais quelques organisations, surtout celles qui ont des laboratoires. Lorsque vous avez des laboratoires, vous ne pouvez pas travailler dans votre sous-sol. C'est ce travail qui vient de chez soi. Et ce milieu de travail hybride est un défi et vous n'êtes pas seul là-dedans. Je sais qu'un grand nombre d'entreprises du secteur de la bioéconomie au Canada sont aux prises avec cela.

Lester Wood ([24:02](#)) :

Ça devient un gros problème, Rob, en termes d'équité. Donc si je suis attaché au laboratoire, mais que vous êtes capable de venir travailler au bureau ou à la maison et pas en fonction de l'optique que j'ai, je peux dire que je ne suis pas traité équitablement. Il y a donc des conversations difficiles qui doivent se dérouler autour des réalités de certains rôles que certains d'entre nous tiennent et ne tiennent pas.

Robert Henderson ([24:25](#)) :

Ouais, non, absolument. Et BioVectra, et plus précisément, je dirais ce que vous faites, je veux dire qui est la biofabrication, vous êtes un fabricant de produits biologiques, je veux dire, n'est-ce pas? L'un des

principaux fabricants canadiens de produits biologiques. Mais en y réfléchissant, et je veux dire, notre propre intelligence du marché du travail a démontré que nous allons avoir une pénurie d'environ 16 000 postes dans tous les sous-secteurs de la biofabrication, pas seulement dans les produits biologiques et tout ce que vous faites, mais dans tout le pays d'ici 2029. C'est donc une bataille difficile. Quels sont les défis auxquels vous faites face pour essayer d'attirer des personnes? Vous avez le mantra de la diversité et de l'inclusion et vous le vivez et le respirez, ce qui est louable et signifie que vous vous exposez à des marchés du travail auxquels d'autres entreprises ne sont pas exposées. Mais vous recherchez aussi un ensemble de compétences spécifiques. Vous devez donc non seulement diversifier votre main-d'œuvre, mais aussi trouver les personnes ayant les compétences et la formation appropriées pour qu'ils viennent et fassent partie de votre entreprise. Que faites-vous pour faire ça? Quelles compétences recherchez-vous et où les trouvez-vous?

Lester Wood ([25:30](#)) :

C'est donc une approche à deux volets. C'est acquérir par rapport à construire. Et donc avec la nouvelle installation de fabrication des vaccins qui est construite à environ 50 pieds de moi, nous sommes en train d'embaucher un leadership expérimenté, des gens qui ont de l'expérience pratique, qui ont prouvé qu'ils peuvent le faire avant qu'ils ne viennent eux-mêmes. J'ai pris un coup de vieux ce matin à la réunion de tous les employés en disant qu'ils apporteraient leur Rolodex et probablement la moitié du groupe m'a regardé comme...

Robert Henderson ([26:03](#)) :

Oh, ne laisse pas ça te déranger. J'utilise cela tout le temps. Ils devraient juste chercher pour savoir ce que c'est.

Lester Wood ([26:07](#)) :

Ils ont apporté leur boîte de réception. Notre stratégie est d'embaucher le leadership clé. Ils donneront une tape sur l'épaule aux autres personnes avec lesquelles ils travaillaient avant ou ils auront un groupe qui viendra avec eux. Ils auront certainement l'expertise nécessaire alors que nous formons et recyclons nos employés ou alors que nous embauchons de nouveaux employés dans l'installation. C'est donc une approche à deux volets. Construire et acquérir.

Robert Henderson ([26:35](#)) :

Et au-delà... Donc, en ce qui concerne les compétences que vous recherchez, diriez-vous qu'il y a ces compétences techniques comme les bonnes pratiques de fabrication et le contrôle de la qualité et des trucs comme ça qui sont évidemment très importants pour toute entreprise de biofabrication au Canada, mais vous les avez aussi, ils les appellent des compétences générales, mais si vous ne les avez pas, vous et moi les connaissons tous les deux très bien. Ces compétences essentielles, ces compétences de réussite dont nous parlons, que ce soient les compétences en relations humaines ou la capacité

d'organiser des réunions, la lecture, la compréhension, la numérotation, toutes ces choses, lesquelles sont les plus critiques pour vous? Lesquelles direz-vous, ah, si nous avons celles-ci, nous pouvons remplacer les autres, mais celles-ci sont celles qui sont critiques et nous devons les avoir. Elles doivent être notre point de départ pour ces nouveaux membres de l'équipe.

Lester Wood ([27:18](#)) :

Donc à ce stade, c'est vraiment la compétence technique dont nous avons besoin, nous avons besoin de gens qui comprennent le remplissage et la finition, qui comprennent ARNm et ADN plasmidique. Oui, les compétences plus générales. Nous pouvons probablement à ce stade former ou embaucher suffisamment, au moins au début, pour qu'ils apportent ça avec eux. Et quand nous arrivons au point où nous embauchons au niveau des opérateurs ou des rôles en laboratoire au niveau d'entrée, nous pouvons nous associer avec des gens comme vous et Castle pour développer les compétences et les connaissances qu'ils n'ont pas.

Robert Henderson ([27:55](#)) :

Alors, visez-vous certaines zones spécifiques, des écoles ou des centres urbains pour recruter, ou vous abordez le recrutement sur le front de la diversité et de l'inclusion, en essayant de trouver les compétences scientifiques ou non scientifiques que vous recherchez, ou les deux?

Lester Wood ([28:13](#)) :

Un peu de tout ce qui précède. Nous sommes donc toujours dans cette obligation d'expliquer qui nous sommes, ce que nous faisons. Et je ne parle pas seulement de BioVectra, je veux dire de la bioéconomie en général, surtout ici au Canada atlantique. Nous sommes donc un peu partout. Tout, depuis le campus pour attirer les gens directement des divers programmes scientifiques, en recherchant sur LinkedIn, en essayant de trouver des talents expérimentés qui apportent 10 ans d'expérience avec eux. Et aussi de voir des gens qui sont sur le terrain et qui ne font peut-être pas partie de notre industrie, mais qui ont un intérêt ou une capacité à se joindre à notre industrie. Nous n'avons donc pas vraiment le luxe de pouvoir sélectionner et choisir à ce stade. C'est un peu de tout ce dont nous avons besoin.

Robert Henderson ([29:09](#)) :

Et diriez-vous que le marché du travail d'aujourd'hui est probablement le plus grand défi que vous avez dû affronter au cours de vos sept années chez BioVectra?

Lester Wood ([29:17](#)) :

Totalement, oui. Et le plus dur des 20 ou 25 ans depuis que je suis en RH.

Robert Henderson ([29:22](#)) :

Donc vous êtes venu du secteur de la santé, vous avez de l'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz concernant les RH, vous apportez une richesse de connaissances intersectorielles à BioVectra aussi. Que donneriez-vous? Il y a tellement de petites entreprises à qui je parle constamment. Beaucoup d'entre elles n'ont pas le genre de connaissances approfondies que BioVectra possède dans son service du personnel et de la culture. Donc, quel genre de conseil donneriez-vous à ces gens qui ont aussi du mal à trouver des talents? Y a-t-il un conseil ou peut-être plusieurs que vous pourriez leur donner et que vous pensez qu'ils pourraient prendre à cœur en termes de défis liés au personnel?

Lester Wood ([29:59](#)) :

Je pense que c'est vraiment d'expliquer votre proposition de valeur. Qu'est-ce qui est unique chez vous que vous allez offrir à cet employé? Est-ce donc un domaine particulier de la science? Est-ce un créneau particulier dans le marché que vous avez capturé? Est-ce quelque chose de spécial et unique que vous offrez aux employés? Il suffit de comprendre ce qu'est votre proposition de valeur et d'y aller et de travailler et de faire savoir aux gens ce que c'est.

Robert Henderson ([30:29](#)) :

Et je pense que cela peut être utile, mais ce que je veux dire, c'est que beaucoup de gens pourraient penser que le fait d'être à Charlottetown à l'Île-du-Prince-Édouard est un obstacle pour une entreprise. Mais comme nous l'avons dit avant, Lester, ça a été un peu votre ingrédient secret. Cela a fait en sorte que l'alignement est devenu un peu comme un tremplin pour BioVectra, n'est-ce pas?

Lester Wood ([30:46](#)) :

C'est certain.

Robert Henderson ([30:47](#)) :

Oh, c'est fantastique. Lester Wood, vice-président des personnes et de la culture organisationnelle pour BioVectra et Charlottetown à l'Île-du-Prince-Édouard. Merci de vous être joint à moi aujourd'hui. J'ai vraiment apprécié la discussion. J'espère que vous reviendrez parce que nous voulons suivre l'histoire à succès de BioVectra et je suis certain que, alors que vous continuez à croître et à atteindre votre objectif de 600, 750 personnes pour les années à venir, et lorsque que vous atteindrez cet objectif, je veux vraiment en entendre plus sur certaines des autres choses innovantes que vous faites pour attirer le bon genre de personnes à BioVectra.

Lester Wood ([31:19](#)) :

J'aimerais revenir, Rob, et si certains de vos auditeurs font partie de petites entreprises et n'ont pas de RH dédiées, peut-être pourrions-nous ouvrir une discussion sur leurs questions à propos de la façon dont nous pourrions les aider à résoudre certains de leurs problèmes de RH.

Robert Henderson ([31:31](#)) :

J'adore ça. Je pense que c'est une excellente idée. Et je sais qu'il existe un grand besoin. Beaucoup de ces entreprises n'ont pas été sur un marché du travail comme celui-ci, où la demande a dépassé l'offre à un tel point à ce stade. Et je sais qu'ils aimeraient apprendre de vous et d'une entreprise comme BioVectra. Merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui.

([31:57](#)) :

Et vous avez écouté la dernière édition de la série de balados « BioTalent Canada présente : La science du talent ». J'espère que vous avez apprécié l'excellente conversation que j'ai eue avec Lester Wood, et si c'est le cas, nous vous invitons à l'aimer et à laisser un commentaire. Et si vous avez vraiment aimé ce qui se disait et ce que vous avez entendu, parce que c'est assez avant-gardiste ce que Lester et BioVectra font, dites-le à un ami, partagez-le avec quelqu'un, partagez-le dans votre flux de médias sociaux pour que d'autres personnes puissent l'écouter aussi. Merci de vous être joint à moi. À la prochaine.