



## Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation GlaxoSmithKline Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 1135
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 325410	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm</a>

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 7333 Mississauga Road	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L5N 6L4
	Numéro de téléphone 905-819-3000	Numéro de télécopieur 905-819-3099	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Mary Murray	Titre Gestionnaire des rapports et de l'analyse des
Numéro de téléphone 905-819-3309	Adresse du courriel marry.d.murray@gsk.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).</li> </ul>
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</b> Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Tracy Lapointe	Titre Vice-président des ressources humaines
Numéro de téléphone 905-814-3177	Adresse du courriel tracy.l.lapointe@gsk.com
Signature [REDACTED]	Date 2014-04-03

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>



## DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

### *Programme de contrats fédéraux*

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **GlaxoSmithKline Inc** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **061312**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) February 12, 2018 en raison de :  
  
(Veuillez décrire) Nous demandons une prolongation d'une semaine afin de pouvoir terminer notre évaluation interne. Un de nos collègues des ressources humaines qui a joué un rôle déterminant dans la mise œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de notre organisation est décédé en janvier 2018.
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Josée Gravelle**

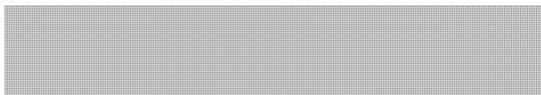
Titre : **Conseiller général**

Courriel : **josee.s.gravelle@gsk.com**

N° de téléphone : **905 819 3081**

Adresse d'affaires : **7333 Mississauga Road, Mississauga, Ontario, L5N 6L4, Canada**

Signature



Date : **February 2, 2018**

**De :** Yakibonge, Maurice [NC] <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)> Au nom de l'EE-EME  
**Envoyé :** 5 février 2018 19h29  
À l'adresse suivante : "josee.s.gravelle@gsk.com" <[josee.s.gravelle@gsk.com](mailto:josee.s.gravelle@gsk.com)>  
**Cc :** EE-EME <[ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)> ; Normandin, Ward W [NC] <[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca)> ; 'Emmanuelle Gariépy' <[emmanuelle.x.gariepy@gsk.com](mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com)>  
**Sujet :** Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bon après-midi,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **12 février 2018**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca).

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /  
Gouvernement du Canada [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél : 819 954 6009



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!  
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!

**De :** Emmanuelle Gariépy [<mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com>]  
**Envoyé :** 02-18 février 10:50 à  
: Normandin, Ward W [NC] **Cc :**  
EE-EME  
**Sujet :** RE : GSK

Salut Ward,

Merci pour vos aimables paroles. [REDACTED]

[REDACTED] Vous trouverez ci-joint notre formulaire de demande de prolongation signé.

Meilleures salutations,  
Emmanuelle

**Emmanuelle Gariépy**  
Responsable RH, pensions, avantages sociaux et gouvernance  
Chef RH, Régime de retraite, Avantages sociaux et Gouvernance  
GSK | 245 boul. Armand-Frappier, Laval QC H7V 4A7  
Courriel : [emmanuelle.x.gariepy@gsk.com](mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com)  
Tél+450-680-4861  
[gsk.com](http://gsk.com) | [Twitter](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Flickr](#)

s.19(1)



**De :** [ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca]

**Envoyé :** 2 février 2018 08:52

**À :** Emmanuelle Gariepy <[emmanuelle.x.gariepy@gsk.com](mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com)>

**Cc :** [ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)

**Objet :** OBJET : GSK

## EXTERNE

Bonjour Emmanuelle,

Merci pour votre e-mail et pour votre appel de ce matin. Je m'excuse de ne pas avoir répondu hier - j

Veillez trouver ci-joint le formulaire de demande de prolongation. Veuillez le remplir et le renvoyer à moi-même ainsi qu'à notre boîte aux lettres électronique de livraison générale - que j'ai cc dans ce message

Meilleures salutations,  
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-4334

Chargé de programme, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-4334



Rejoignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre! Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

**De :** Emmanuelle Gariepy [mailto:[emmanuelle.x.gariepy@gsk.com](mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com)]

**Envoyé :** 2018-02-01 3:57 PM

**Pour :** Normandin, Ward W [NC]

**Sujet :** GSK

Salut Ward,

Seriez-vous disponible pour une discussion rapide concernant la date limite de soumission ?  
Si c'est le cas, vous pouvez m'appeler aujourd'hui jeudi au 450-224-0021 ou demain  
vendredi au 450-543-4122.

Je vous remercie,

**Emmanuelle Gariépy**  
**Responsable RH, pensions, avantages sociaux et gouvernance**  
**Chef RH, Régime de retraite, Avantages sociaux et Gouvernance**  
**GSK | 245 boul. Armand-Frappier, Laval QC H7V 4A7**  
**Courriel : [emmanuelle.x.gariepy@gsk.com](mailto:emmanuelle.x.gariepy@gsk.com)**  
**Télé : 450-680-1861**

gsk



**GSK surveille les communications par courrier électronique envoyées à destination et en provenance de GSK afin de protéger GSK, ses employés, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux contre les cybermenaces et la perte d'informations de GSK. La surveillance de GSK est effectuée avec des contrôles de confidentialité appropriés et conformément aux lois locales et après consultation appropriée.**

**GSK surveille les communications par courrier électronique envoyées à destination et en provenance de GSK afin de protéger GSK, ses employés, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux contre les cybermenaces et la perte d'informations de GSK. La surveillance de GSK est effectuée avec des contrôles de confidentialité appropriés et conformément aux lois locales et après consultation appropriée.**

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

s.19(1)

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SITUÉS DANS CHAQUE ZONE)

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	Nombre total d'employés
			0	863					
Ontario	857	6	0	110	Calgary	16	0	0	16
Québec	109	1	0	15	Edmonton	7	0	0	7
Nouvelle-Écosse	15	0	0	6	Halifax	3	0	0	3
Nouveau Brunswick	6	0	0	8	Montréal	68	3	0	68
Manitoba	8	0	0	40	Regina	2	67	1	0
Colombie britannique	40	0	0	5	Toronto	742	2	0	0
		0	0	5	Vancouver	25	737	5	0
Saskatchewan	5	0	0	28	Winnipeg	8	25	0	0
Alberta	28	0	0	7	John's	7	8	0	0
Terre-Neuve et Labrador	7	0	0	2	Moncton	2	7	0	0
Nombre total d'employés au Canada	1083	0	0	3	Saint John	3	2	0	0
					Québec	18	3	0	0
					Sherbrooke	3	18	0	0
					Trois-Rivières	3	3	0	0
					Kingston	2	3	0	0
					Ottawa - Gatineau	12	2	0	0
					Oshawa	2	12	0	0
						2	0	0	0

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	
Peterborough	4	0	0	4
Hamilton	10	0	0	10
Catharines - Niagara	1	0	0	1
Kitchener - Cambridge - Waterloo	6	0	0	6
Londre	5	0	0	5
Windsor	3	0	0	3
Grand Sudbury	5	0	0	5
Thunder Bay	3	0	0	3
Brantford	1	0	0	1
Guelph	3	0	0	3
Saskatoon	3	0	0	3
Barrie	1	0	0	1
Abbotsford - Mission	1	0	0	1
Kelowna	4	0	0	4
Victoria	7	0	0	7
Alta. moins de CMA	5	0	0	5

s.19(1)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total de salariés
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	
B.C. moins de CMA	3	0	0	3
N.B. moins CMA	1	0	0	1
N.S. moins CMA	12	0	0	12
Ont. moins de RMR	64	1	0	65
Que. moins CMA	16	0	0	16
<b>Nombre total d'employés au Canada</b>				<b>1082</b>



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus  Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	1	1										
	3												
	2	2		2									
	1	4	1	3							1		1
	<b>Total</b>	7	2	5							1		1
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	1	1										
	3	19	6	13							2		2
	2	126	53	73				2	2		27	16	11
	1	147	59	88				8	1	7	51	19	32
	<b>Total</b>	293	119	174				10	3	7	80	35	45
<b>Professionnels</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	4	3	1							2	1	1
	3	32	15	17				1		1	4	2	2
	2	158	54	104				5	2	3	37	12	25
	1	108	39	69	3	1	2	2		2	33	13	20
	<b>Total</b>	302	111	191	3	1	2	8	2	6	76	28	48
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	3	2	1							3	2	1
	3	6	3	3							1		1
	2	19	13	6							5	2	3
	1	7	2	5							6	1	5
	<b>Total</b>	35	20	15							15	5	10

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Contrôleurs</b>  Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999 \$ Bas de gamme : 75 000 \$ - 79 999	4	2	2										
	3	2	1	1									
	2	1	1										
	1	2		2							1		1
	<b>Total</b>		7	4	3							1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	2	1	1							1		1
	3	4		4							1		1
	2	12	2	10			1		1	3			3
	1	12		12						3			3
	<b>Total</b>		30	3	27			1		1	8		
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	29	14	15			3	3		2			2
	3	133	42	91			7	3	4	6	2		4
	2	82	35	47			1		1	7	5		2
	1	2		2						1			1
	<b>Total</b>		246	91	155			11	6	5	16	7	
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>  Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999 \$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	3	3								1	1	
	3	3	3										
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>		7	7								1	1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel de bureau</b> <b>Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999</b> <b>\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999</b>	4	2		2									
	3	6	5	1						2	1	1	
	2	7	6	1				2	2		2	2	
	1	9	6	3							2	1	1
	<b>Total</b>		24	17	7				2	2		6	4
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b> <b>Haut de gamme : 100 000 \$ et plus</b> <b>Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999</b>	4	2	1	1									
	3												
	2	1		1									
	1	1		1									
	<b>Total</b>		4	1	3								
<b>Autres travailleurs manuels</b> <b>Haut de gamme : 100 000 \$ et plus</b> <b>Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999</b>	4	2	1	1							1		1
	3	12	6	6							3	2	1
	2	87	57	30							35	21	14
	1	20	5	15	1		1				6	1	5
	<b>Total</b>		121	69	52	1		1				45	24
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>1076</b>	<b>444</b>	<b>632</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>249</b>	<b>104</b>	<b>145</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 70 000 \$ - 74 999	4	2		2									
	3	1	1										
	2	1		1									
	1	1		1									
	<b>Total</b>		5	1	4								
<b>Professionnels</b>  Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>		1		1								
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>		1		1								
<b>Nombre total d'employés</b>			7	1	6								

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 30,000 - \$34,999	2		2									
\$ 35,000 - \$37,499	1		1									
\$ 40,000 - \$44,999	1		1							1		1
\$ 45,000 - \$49,999	20	5	15	1		1				5	1	4
\$ 50,000 - \$59,999	120	69	51				2	2		47	24	23
\$ 60,000 - \$69,999	139	55	84	2		2	2		2	39	18	21
\$ 70,000 - \$84,999	191	80	111	1	1		6	1	5	43	14	29
\$ 85,000 - \$99,999	244	82	162				10	3	7	34	10	24
100 000 \$ et plus	358	153	205				12	7	5	80	37	43
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1076</b>	<b>444</b>	<b>632</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>249</b>	<b>104</b>	<b>145</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ**

**DU SALAIRE**

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>\$ 35,000 - \$39,999</b>	<b>1</b>		<b>1</b>									
<b>50 000 \$ et plus</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>									
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>									

s.19(1)

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :  
EMPLOYÉS ENGAGÉS**

**Temps plein / National**

**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	46	23	23				1	1		11	8	3
<b>Professionnels</b>	84	34	50	1		1	1	1		14	6	8
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	6	5	1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	7	2	5							3		3
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	96	48	48				1	1		7	4	3
<b>Personnel de bureau</b>	6	4	2							1		1
<b>Autres travailleurs manuels</b>	24	16	8	1		1				6	6	
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>275</b>	<b>137</b>	<b>138</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>43</b>	<b>25</b>	<b>18</b>

s.19(1)

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**EMPLOYÉS ENGAGÉS**

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12



s.19(1)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :  
EMPLOYÉS PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	82	35	47				2	1	1	19	9	10
<b>Professionnels</b>	56	28	28							11	4	7
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	15	14	1							1	1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	3		3							1		1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	29	8	21				1	1		2		2
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	6	6								1	1	
<b>Nombre total d'employés promus</b>	<b>196</b>	<b>91</b>	<b>105</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>23</b>
<b>Nombre total de promotions</b>	<b>213</b>	<b>99</b>	<b>114</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

**GlaxoSmithKline Inc. (certificat n° 061312)**  
**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :**  
**EMPLOYÉS PROMUS**  
**Temps partiel / National**  
**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

s.19(1)

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12

s.19(1)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS  
LICENCIÉS**

**Temps plein / National**

**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres supérieurs</b>	4	1	3							1	1	
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	71	34	37				2	1	1	11	6	5
<b>Professionnels</b>	101	36	65				1		1	21	10	11
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	8	6	2							1	1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	15	3	12							4	1	3
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	75	34	41	1		1	1	1		11	4	7
<b>Personnel de bureau</b>	4	1	3									
<b>Autres travailleurs manuels</b>	14	11	3							4	4	
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>295</b>	<b>129</b>	<b>166</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>26</b>

s.19(1)

**GlaxoSmithKline Inc. (certificat n° 061312)**  
**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS**

Formulaire  
 e 6 B

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2015-03-09 à 2018-01-30**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

s.19(1)

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	7	5	71.4 %	27.4 %	2	3	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	298	178	59.7 %	38.9 %	116	62	National
<b>03 : Professionnels</b>		303	192	63.4 %	48.8 %	148	44	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	8	61.5 %	50.1 %	7	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	9	90.0 %	71.1 %	7	2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	17	11	64.7 %	42.0 %	7	4	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	43	25	58.1 %	66.4 %	29	-4	National
2112 : Chimistes	National	10	4	40.0 %	40.6 %	4	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	123	88	71.5 %	50.9 %	63	25	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	14	3	21.4 %	11.3 %	2	1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	11	3	27.3 %	17.0 %	2	1	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	9	7	77.8 %	46.7 %	4	3	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	18	10	55.6 %	28.3 %	5	5	National
3131 : Pharmaciens	National	19	17	89.5 %	61.3 %	12	5	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	6	2	33.3 %	50.7 %	3	-1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	2	2	100.0 %	69.9 %	1	1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		35	15	42.9 %	29.1 %	10	5	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	17	13	76.5 %	46.4 %	8	5	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	15	0	0.0 %	12.1 %	2	-2	Ontario

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
<b>05 : Contrôleurs</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	3	42.9 %	53.0 %	4	-1	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	31	28	90.3 %	80.4 %	25	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	3	100.0 %	80.8 %	2	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	24	88.9 %	80.1 %	22	2	Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>								
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	246	155	63.0 %	27.4 %	67	88	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	23	15	65.2 %	20.5 %	5	10	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	29	17	58.6 %	26.3 %	8	9	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	3	50.0 %	27.8 %	2	1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	26.1 %	2	-2	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	2	50.0 %	30.7 %	1	1	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	9	4	44.4 %	24.9 %	2	2	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	114	74	64.9 %	28.7 %	33	41	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	50	38	76.0 %	29.1 %	15	23	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	4	1	25.0 %	28.0 %	1	0	Saskatchewan
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>								
7242 : Électriciens industriels	Ontario	7	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	24	7	29.2 %	64.7 %	16	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	4	80.0 %	62.5 %	3	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	3	15.8 %	65.2 %	12	-9	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>								
		4	3	75.0 %	65.5 %	3	0	

s.19(1)

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
14 : Autres travailleurs manuels		121	52	43.0 %	32.5 %	39	13	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	120	52	43.3 %	32.6 %	39	13	Toronto
<hr/>								
Total		1083	638	58.9 %	39.7 %	430	208	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Peuples autochtones				Espace recrutement
		#	#	Représentation	Disponibilité	Gap	#	
				%	%			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	298	0	0.0 %	2.2 %	7	-7	National
<b>03 : Professionnels</b>		303	3	1.0 %	1.5 %	5	-2	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	17	1	5.9 %	1.6 %	0	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	43	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	National
2112 : Chimistes	National	10	1	10.0 %	0.6 %	0	1	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	123	1	0.8 %	1.7 %	2	-1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	14	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	11	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	9	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	18	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
3131 : Pharmaciens	National	19	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		35	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	17	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	15	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario



s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
<b>Peuples autochtones</b>								
<b>05 : Contrôleurs</b>		7	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		31	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
<b>Peuples autochtones</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		246	0	0.0 %	1.7 %	4	-4	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	23	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	29	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	0	0.0 %	14.9 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	9	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	114	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Ontario
<b>Peuples autochtones</b>								
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	50	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	4	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		7	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
7242 : Électriciens industriels	Ontario	7	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		24	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	

s.19(1)

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
14 : Autres travailleurs manuels		121	1	0.8 %	0.8 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	120	1	0.8 %	0.8 %	1	0	Toronto
Total								
		1083	4	0.4 %	1.6 %	18	-14	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-30

s.19(1)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	7	1	14.3 %	10.1 %	1	0	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	298	80	26.8 %	15.0 %	45	35	National	
<b>03 : Professionnels</b>		303	76	25.1 %	22.5 %	68	8		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	3	23.1 %	35.4 %	5	-2	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	1	10.0 %	14.1 %	1	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	17	7	41.2 %	21.6 %	4	3	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	43	1	2.3 %	16.9 %	7	-6	National	
2112 : Chimistes	National	10	4	40.0 %	37.3 %	4	0	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	123	32	26.0 %	17.2 %	21	11	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	14	6	42.9 %	34.9 %	5	1	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	11	1	9.1 %	31.5 %	3	-2	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	9	4	44.4 %	27.7 %	2	2	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	18	7	38.9 %	31.4 %	6	1	National	
3131 : Pharmaciens	National	19	7	36.8 %	32.2 %	6	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	6	1	16.7 %	21.9 %	1	0	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	2	0	0.0 %	22.2 %	0	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		35	15	42.9 %	30.5 %	11	4		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	17	11	64.7 %	30.7 %	5	6	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	15	3	20.0 %	31.4 %	5	-2	Ontario	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-30

s.19(1)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
<b>05 : Contrôleurs</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	1	14.3 %	45.8 %	3	-2	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	8	29.6 %	37.3 %	10	-2	Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>								
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	23	2	8.7 %	11.3 %	3	-1	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	29	3	10.3 %	24.7 %	7	-4	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	9	1	11.1 %	2.7 %	0	1	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	114	10	8.8 %	20.8 %	24	-14	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>								
7242 : Électriciens industriels	Ontario	7	1	14.3 %	13.4 %	1	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	1	20.0 %	17.4 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	5	26.3 %	48.1 %	9	-4	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>								
		4	0	0.0 %	36.9 %	1	-1	

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

s.19(1)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
[Redacted]									
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		121	45	37.2 %	51.4 %	62	-17		
[Redacted]									
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	120	45	37.5 %	51.8 %	62	-17	Toronto	
<b>Total</b>		1083	249	23.0 %	23.2 %	250	-1		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité	%		Gap		
		#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	National	305	10	3.3 %	4.3 %	13	-3	National
03 : Professionnels	National	303	8	2.6 %	3.8 %	12	-4	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	35	0	0.0 %	4.6 %	2	-2	National
05 : Contrôleurs	National	7	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	31	1	3.2 %	3.4 %	1	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	246	11	4.5 %	3.5 %	9	2	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	7	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National	24	2	8.3 %	7.0 %	2	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	4	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	121	0	0.0 %	5.3 %	6	-6	National
<b>Total</b>		<b>1083</b>	<b>32</b>	<b>3.0 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>46</b>	<b>-14</b>	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et données internes des employeurs

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

**Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-01-30

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>	<b>EEOG</b>	



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	7	5	71.4 %	27.4 %	2	3		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	298	178	59.7 %	38.9 %	116	62		
03 : Professionnels	303	192	63.4 %	48.8 %	148	44		
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	15	42.9 %	29.1 %	10	5		
05 : Contrôleurs	7	3	42.9 %	53.0 %	4	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	31	28	90.3 %	80.4 %	25	3		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	246	155	63.0 %	27.4 %	67	88		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	7	0	0.0 %	1.0 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	24	7	29.2 %	64.7 %	16	-9		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	3	75.0 %	65.5 %	3	0		
14 : Autres travailleurs manuels	121	52	43.0 %	32.5 %	39	13		
<b>Total</b>	<b>1083</b>	<b>638</b>	<b>58.9 %</b>	<b>39.7 %</b>	<b>430</b>	<b>208</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	298	0	0.0 %	2.2 %	7	-7	
03 : Professionnels	303	3	1.0 %	1.5 %	5	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	31	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	246	0	0.0 %	1.7 %	4	-4	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	7	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	24	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	121	1	0.8 %	0.8 %	1	0	
<b>Total</b>	<b>1083</b>	<b>4</b>	<b>0.4 %</b>	<b>1.6 %</b>	<b>18</b>	<b>-14</b>	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		
			#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs		7	1	14.3 %	10.1 %	1	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		298	80	26.8 %	15.0 %	45	35
03 : Professionnels		303	76	25.1 %	22.5 %	68	8
04 : Semi-professionnels et techniciens		35	15	42.9 %	30.5 %	11	4
05 : Contrôleurs		7	1	14.3 %	45.8 %	3	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal		31	8	25.8 %	33.7 %	10	-2
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		246	16	6.5 %	15.6 %	38	-22
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		7	1	14.3 %	13.4 %	1	0
10 : Personnel de bureau		24	6	25.0 %	41.7 %	10	-4
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	0	0.0 %	36.9 %	1	-1
14 : Autres travailleurs manuels		121	45	37.2 %	51.4 %	62	-17
<b>Total</b>		<b>1083</b>	<b>249</b>	<b>23.0 %</b>	<b>23.2 %</b>	<b>250</b>	<b>-1</b>

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		305	10	3.3 %	4.3 %	13		-3		
03 : Professionnels		303	8	2.6 %	3.8 %	12		-4		
04 : Semi-professionnels et techniciens		35	0	0.0 %	4.6 %	2		-2		
05 : Contrôleurs		7	0	0.0 %	13.9 %	1		-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		31	1	3.2 %	3.4 %	1		0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		246	11	4.5 %	3.5 %	9		2		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		7	0	0.0 %	3.8 %	0		0		
10 : Personnel de bureau		24	2	8.3 %	7.0 %	2		0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	0	0.0 %	5.6 %	0		0		
14 : Autres travailleurs manuels		121	0	0.0 %	5.3 %	6		-6		
<b>Total</b>		<b>1083</b>	<b>32</b>	<b>3.0 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>46</b>		<b>-14</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

**Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse**

Date : 2018-01-30

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>	<b>EEOG</b>	

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

GlaxoSmithKline Inc

2018-01-30

### Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



#### Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
09	03	2015

### Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



#### Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
15	12	2017

### Tableau 1 : Femmes

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	9	6	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	290	169	38.9
03 Professionnels	302	208	48.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	16	26.8
05 Surveillants	1	1	62.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	53	86.9
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	216	141	27.4
09 Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	1.0
10 Personnel de bureau	15	8	72.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	5	70.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	94	30	19.7
<b>Total</b>	<b>1,045</b>	<b>637</b>	<b>39.9</b>

### Tableau 5 : Femmes

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	5	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	298	178	38.9
03 Professionnels	303	192	48.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	35	15	29.1
05 Surveillants	7	3	53.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	31	28	80.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	246	155	27.4
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7	0	1.0
10 Personnel de bureau	24	7	64.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	3	65.5
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	121	52	32.5
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>638</b>	<b>39.7</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

GlaxoSmithKline Inc

2018-01-30

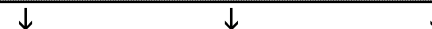
### Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



#### Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
09	03	2015

### Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



#### Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
15	12	2017

### Tableau 2 : Autochtones

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	9	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	290	1	2.2
03 Professionnels	302	2	1.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	0	1.8
05 Surveillants	1	0	4.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	0	3.9
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	216	0	1.9
09 Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	2.2
10 Personnel de bureau	15	0	4.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	0	3.1
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	94	0	6.8
<b>Total</b>	<b>1,045</b>	<b>3</b>	<b>2.0</b>

### Tableau 6 : Autochtones

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	298	0	2.2
03 Professionnels	303	3	1.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	35	0	1.8
05 Surveillants	7	0	1.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	31	0	0.9
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	246	0	1.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7	0	2.2
10 Personnel de bureau	24	0	0.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0	1.3
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	121	1	0.8
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>4</b>	<b>1.6</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**GlaxoSmithKline Inc**

**2018-01-30**

**Données de l'analyse de l'effectif  
première/précédente**



**Date de l'analyse de l'effectif première/précédente**

JJ	MM	AAAA
09	03	2015

**Données de l'analyse de l'effectif  
suivante/courante**



**Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante**

JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Tableau 3 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif première/précédente**

**Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)**

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	9	2	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	290	65	15.0
03 Professionnels	302	84	23.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	15	28.6
05 Surveillants	1	0	1.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	18	2.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	216	17	14.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	8	2	13.4
10 Personnel de bureau	15	3	1.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	0	0.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	94	41	2.1
<b>Total</b>	<b>1,045</b>	<b>247</b>	<b>16.0</b>

**Tableau 7 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif suivante/courante**

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	7	1	10.1
	298	80	15.0
	303	76	22.5
	35	15	30.5
	7	1	45.8
	0	0	0.0
	31	8	33.7
	246	16	15.6
	7	1	13.4
	24	6	41.7
	4	0	36.9
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	121	45	51.4
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>249</b>	<b>23.2</b>

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**GlaxoSmithKline Inc**

**2018-01-30**

**Données de l'analyse de l'effectif  
première/précédente**



**Date de l'analyse de l'effectif première/précédente**

JJ	MM	AAAA
09	03	2015

**Données de l'analyse de l'effectif  
suivante/courante**



**Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante**

JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Tableau 4 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif première/précédente**

**Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)**

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	299	6	4.3
03 Professionnels	302	7	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	0	4.6
05 Surveillants	1	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	0	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	216	6	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	3.8
10 Personnel de bureau	15	2	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	94	1	5.3
<b>Total</b>	<b>1,045</b>	<b>22</b>	<b>4.0</b>

**Tableau 8 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif suivante/courante**

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	305	10	4.3
	303	8	3.8
	35	0	4.6
	7	0	13.9
	0	0	0.0
	31	1	3.4
	246	11	3.5
	7	0	3.8
	24	2	7.0
	4	0	5.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	121	0	5.3
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>32</b>	<b>4.2</b>

**\* Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**\* Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	03	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	3	3	0	0	4	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	23	1	1	82	47	1	0	71	37	1	1
03 Professionnels	84	50	0	0	56	28	0	0	101	65	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	1	0	0	15	1	0	0	8	2	0	0
05 Surveillants	3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	5	0	0	3	3	0	0	15	12	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	96	48	0	0	29	21	0	0	75	41	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	2	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	24	8	0	0	1	1	0	0	14	3	0	0
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>138</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>196</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>295</b>	<b>166</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	03	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**

**Tableau 2 : Autochtones**

**Tableau 6 : Autochtones**

**Tableau 10 : Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	0	1	0	82	0	1	0	71	0	1	1
03 Professionnels	84	1	0	0	56	0	0	0	101	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0	15	0	0	0	8	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0	3	0	0	0	15	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	96	0	0	0	29	0	0	0	75	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	24	1	0	0	1	0	0	0	14	0	0	0
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>295</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	03	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	1	1	0	82	2	1	0	71	2	1	0
03 Professionnels	84	1	0	0	56	0	0	0	101	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0	15	0	0	0	8	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0	3	0	0	0	15	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	96	1	0	0	29	1	0	0	75	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	24	0	0	0	1	0	0	0	14	0	0	0
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>196</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>295</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	03	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
15	12	2017

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations  
de fonctions**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	11	1	0
03 Professionnels	84	14	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	96	7	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	1	0	0
10 Personnel de bureau	6	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	24	6	0	0
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	3	1	0	0
	82	19	1	0
	56	11	0	0
	15	1	0	0
	1	1	0	0
	0	0	0	0
	3	1	0	0
	29	2	0	0
	6	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	4	1	0	0
	71	11	1	0
	101	21	0	0
	8	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	15	4	0	0
	75	11	0	0
	3	1	0	0
	4	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	14	4	0	0
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-03-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-03-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	9	-8.0%		0	50.0%		0	0	6	0.0%	0	-4	0	27.4%	4	4	66.7%	66.7%		
02	290	0.9%		0	24.5%		0	0	169	0.0%	0	-56	0	38.9%	56	56	58.3%	58.3%		
03	302	0.1%		0	33.4%		0	0	208	0.0%	0	-62	0	48.5%	62	62	68.9%	68.9%		
04	48	-10.0%		0	19.3%		0	0	16	0.0%	0	-3	0	26.8%	3	3	33.3%	33.3%		
05																				
06	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	57	-18.4%		0	34.1%		0	0	53	0.0%	0	-3	0	86.9%	3	3	93.0%	93.0%		
08	216	4.4%		0	32.5%		0	0	141	0.0%	0	-82	0	27.4%	82	82	65.3%	65.3%		
09	8	-4.4%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0.0%	0.0%		
10	15	17.0%		0	20.5%		0	0	8	0.0%	0	3	0	72.4%	-3	-3	53.3%	53.3%		
11	5	-7.2%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	-1	0	70.2%	1	1	100.0%	100.0%		
12	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	94	8.8%		0	13.0%		0	0	30	0.0%	0	-11	0	19.7%	11	11	31.9%	31.9%		
Total	1,045	1.2%		0	27.8%		0	0	637	0.0%	0	-220	0	39.9%	220	220	61.0%	61.0%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01		0.0		0.0	
02		0.0		0.0	
03		0.0		0.0	
04		0.0		0.0	
05		0.0		0.0	
06		0.0		0.0	
07		0.0		0.0	
08		0.0		0.0	
09		0.0		0.0	
10		0.0		0.0	
11		0.0		0.0	
12		0.0		0.0	
13		0.0		0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0



Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	09-03-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-03-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	9	-8.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	290	0.9%		0	24.5%		0	1	0.0%	0	5	0	2.2%	-5	-5	0.3%	0.3%	
03	Professionnels	302	0.1%		0	33.4%		0	2	0.0%	0	3	0	1.5%	-3	-3	0.7%	0.7%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	48	-10.0%		0	19.3%		0	0	0.0%	0	1	0	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05																			
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	57	-18.4%		0	34.1%		0	0	0.0%	0	2	0	3.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	216	4.4%		0	32.5%		0	0	0.0%	0	4	0	1.9%	-4	-4	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	8	-4.4%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	15	17.0%		0	20.5%		0	0	0.0%	0	1	0	4.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	5	-7.2%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	3.1%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	94	8.8%		0	13.0%		0	0	0.0%	0	6	0	6.8%	-6	-6	0.0%	0.0%	
Total		1,045	1.2%		0	27.8%		0	3	0.0%	0	18	0	2.0%	-18	-18	0.3%	0.3%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres admin	2	0.0	0	2.2
03	Professionnels	1	0.0	0	1.5
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0	0	3.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des	1	0.0	0	1.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	1	0.0	0	4.7
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

14	Autres travailleurs manuels	2	0.0	0	6.8
Total		8		0	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 5: Personnes handicapées

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-03-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-03-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%								
01/02 Cadres	299	-3.6%		0	37.2%		0	0	6	0.0%	0	7	0	4.3%	-7	-7	2.0%	2.0%		
03 Professionnels	302	0.1%		0	33.4%		0	0	7	0.0%	0	4	0	3.8%	-4	-4	2.3%	2.3%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	48	-10.0%		0	19.3%		0	0	0	0.0%	0	2	0	4.6%	-2	-2	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau	57	-18.4%		0	34.1%		0	0	0	0.0%	0	2	0	3.4%	-2	-2	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	216	4.4%		0	32.5%		0	0	6	0.0%	0	2	0	3.5%	-2	-2	2.8%	2.8%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	8	-4.4%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	15	17.0%		0	20.5%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	7.0%	1	1	13.3%	13.3%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	-7.2%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	94	8.8%		0	13.0%		0	0	1	0.0%	0	4	0	5.3%	-4	-4	1.1%	1.1%		
Total	1,045	1.2%		0	27.8%		0	0	22	0.0%	0	20	0	4.0%	-20	-20	2.1%	2.1%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

## Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	3	0.0	0	4.3	
03 Professionnels	2	0.0	0	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	0.0	0	4.6	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.0	0	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	5.3	
Total	9		0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 7: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-03-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-03-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	9	-8.0%		0	50.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		10.1%	1	1	22.2%	22.2%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	290	0.9%		0	24.5%		0	0	65	0.0%	0	-22	0		15.0%	22	22	22.4%	22.4%
03	Professionnels	302	0.1%		0	33.4%		0	0	84	0.0%	0	-14	0		23.1%	14	14	27.8%	27.8%
04	Personnel semi-professionnels et tech	48	-10.0%		0	19.3%		0	0	15	0.0%	0	-1	0		28.6%	1	1	31.3%	31.3%
05																				
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	57	-18.4%		0	34.1%		0	0	18	0.0%	0	-17	0		2.4%	17	17	31.6%	31.6%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	216	4.4%		0	32.5%		0	0	17	0.0%	0	15	0		14.7%	-15	-15	7.9%	7.9%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	8	-4.4%		0	40.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		13.4%	1	1	25.0%	25.0%
10	Personnel de bureau	15	17.0%		0	20.5%		0	0	3	0.0%	0	-3	0		1.7%	3	3	20.0%	20.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	5	-7.2%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.9%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	94	8.8%		0	13.0%		0	0	41	0.0%	0	-39	0		2.1%	39	39	43.6%	43.6%
Total		1,045	1.2%		0	27.8%		0	0	247	0.0%	0	-80	0		16.0%	80	80	23.6%	23.6%

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

## Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	7	0.0	0	14.7	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		7		0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 9: Femmes**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	15-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01 Cadres supérieurs	7	-8.0%		0	50.0%		0	5	0.0%	0	-3	0		27.4%	3	3	71.4%	71.4%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	298	0.9%		0	24.5%		0	178	0.0%	0	-62	0		38.9%	62	62	59.7%	59.7%		
03 Professionnels	303	0.1%		0	33.4%		0	192	0.0%	0	-44	0		48.8%	44	44	63.4%	63.4%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	35	-10.0%		0	19.3%		0	15	0.0%	0	-5	0		29.1%	5	5	42.9%	42.9%		
05 Surveillants	7	91.3%	0.0%	0	0.0%	3.0%	1	3	3.0%	0	1	1	53.0%	53.0%	-1	0	42.9%	57.1%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	31	-18.4%		0	34.1%		0	28	0.0%	0	-3	0		80.4%	3	3	90.3%	90.3%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	246	4.4%		0	32.5%		0	155	0.0%	0	-88	0		27.4%	88	88	63.0%	63.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7	-4.4%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	0	0		1.0%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	24	17.0%	-3.0%	-2	20.5%	5.0%	4	7	5.0%	1	8	1	64.7%	64.7%	-9	-7	29.2%	31.8%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	4	-7.2%		0	0.0%		0	3	0.0%	0	0	0		65.5%	0	0	75.0%	75.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	121	8.8%		0	13.0%		0	52	0.0%	0	-13	0		32.5%	13	13	43.0%	43.0%		
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>1.2%</b>		<b>0</b>	<b>27.8%</b>		<b>0</b>	<b>638</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>-208</b>	<b>0</b>		<b>39.7%</b>	<b>208</b>	<b>208</b>	<b>58.9%</b>	<b>58.9%</b>		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

**Tableau 10: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0%	
03 Professionnels	0.0	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0%	
05 Surveillants	53.0	53.0%	
06 Contremaîtres	0.0	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	64.7	64.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0%	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		0.0%



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 11: Autochtones**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	15-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	7	-8.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	298	0.9%	-1.0%	-9	24.5%	5.0%	45	36	0	5.0%	0	6	1	2.2%	2.2%	-7	-5	0.0%	0.3%
03	Professionnels	303	0.1%	-1.0%	-9	33.4%	5.0%	45	36	3	5.0%	0	1	1	1.5%	1.5%	-2	0	1.0%	1.4%
04	Personnel semi-professionnels et tech	35	-10.0%	0.0%	0	19.3%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	1	0	1.8%	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
05	Surveillants	7	91.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	31	-18.4%		0	34.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	246	4.4%	0.0%	0	32.5%	6.0%	44	44	0	6.0%	0	4	1	1.7%	1.7%	-4	-3	0.0%	0.4%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	7	-4.4%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	24	17.0%		0	20.5%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	4	-7.2%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	121	8.8%		0	13.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.8%	0.8%	
Total		1,083	1.2%		0	27.8%		0	0	4	0.0%	0	13	0	1.6%	-13	-13	0.4%	0.4%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

**Tableau 12: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	2.2	2.2%
03	Professionnels	1.5	1.5%
04	Personnel semi-professionnels et tech	1.8	1.8%
05	Surveillants	0.0	0.0%
06	Contremaîtres	0.0	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	1.7	1.7%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%
10	Personnel de bureau	0.0	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>f</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>g</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 13: Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	15-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	
01/02 Cadres	305	-3.6%	-1.0%	-9	37.2%	5.0%	46	37	10	5.0%	2	5	2	4.3%	4.3%	-3	-3	3.3%	3.4%
03 Professionnels	303	0.1%	-1.0%	-9	33.4%	5.0%	45	36	8	5.0%	1	4	1	3.8%	3.8%	-4	-3	2.6%	2.7%
04 Personnel semi-professionnels et tech	35	-10.0%	0.0%	0	19.3%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	2	0	4.6%	4.6%	-2	-2	0.0%	0.0%
05 Surveillants	7	91.3%	0.0%	0	0.0%	3.0%	1	1	0	3.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	31	-18.4%		0	34.1%		0	0	1	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0	3.2%	3.2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	246	4.4%		0	32.5%		0	0	11	0.0%	0	-2	0	3.5%	2	2	4.5%	4.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7	-4.4%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	24	17.0%		0	20.5%		0	0	2	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	8.3%	8.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	4	-7.2%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	121	8.8%	0.0%	0	13.0%	3.0%	11	11	0	3.0%	0	6	1	5.3%	5.3%	-6	-5	0.0%	0.8%
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>1.2%</b>		<b>0</b>	<b>27.8%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>4.2%</b>	<b>-13</b>	<b>-13</b>	<b>3.0%</b>	<b>3.0%</b>	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

**Tableau 14: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01/02 Cadres	4.3	4.3%		
03 Professionnels	3.8	3.8%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	4.6	4.6%		
05 Surveillants	13.9	13.9%		
06 Contremaîtres	0.0	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%		
10 Personnel de bureau	0.0	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0%		
14 Autres travailleurs manuels	5.3	5.3%		
<b>Total</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>f</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>g</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 15: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	15-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%								
01 Cadres supérieurs	7	-8.0%		0	50.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		10.1%	0	0	14.3%	14.3%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	298	0.9%		0	24.5%		0	0	80	0.0%	0	-35	0		15.0%	35	35	26.8%	26.8%	
03 Professionnels	303	0.1%		0	33.4%		0	0	76	0.0%	0	-8	0		22.5%	8	8	25.1%	25.1%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	35	-10.0%		0	19.3%		0	0	15	0.0%	0	-4	0		30.5%	4	4	42.9%	42.9%	
05 Surveillants	7	91.3%	0.0%	0	0.0%	3.0%	1	1	1	3.0%	0	2	0	45.8%	45.8%	-2	-2	14.3%	14.3%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	31	-18.4%	-3.0%	-3	34.1%	5.0%	5	2	8	5.0%	1	2	1	33.7%	33.7%	-2	-1	25.8%	28.6%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	246	4.4%	0.0%	0	32.5%	6.0%	44	44	16	6.0%	3	25	7	15.6%	15.6%	-22	-18	6.5%	8.1%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7	-4.4%		0	40.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		13.4%	0	0	14.3%	14.3%	
10 Personnel de bureau	24	17.0%	-3.0%	-2	20.5%	5.0%	4	2	6	5.0%	1	4	1	41.7%	41.7%	-4	-3	25.0%	27.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	4	-7.2%	0.0%	0	0.0%	6.0%	1	1	0	6.0%	0	1	0	36.9%	36.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	121	8.8%	0.0%	0	13.0%	3.0%	11	11	45	3.0%	4	21	6	51.4%	51.4%	-17	-15	37.2%	38.8%	
<b>Total</b>	<b>1,083</b>	<b>1.2%</b>		<b>0</b>	<b>27.8%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>249</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>23.2%</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>23.0%</b>	<b>23.0%</b>	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

**Tableau 16: Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0%	
03 Professionnels	0.0	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0%	
05 Surveillants	45.8	45.8%	
06 Contremaîtres	0.0	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	33.7	33.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	15.6	15.6%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	41.7	41.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	36.9	36.9%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

GlaxoSmithKline Inc

30-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		51.4		51.4%
Total			0.0		0.0%

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes		Écart	Résultat FME	Femmes		Différence	Femmes		Différence	Femmes		Différence	Femmes		Différence						
			Représentation	Disponibilité			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu										
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#				
01 Cadres supérieurs	2015	9	6	66.7	27.4	2	4	243.3																
	2017	7	5	71.4	27.4	2	3	260.7	0	0	0.0	0	0	3	3	100.0	2	1	4	3	75.0	3	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	290	169	58.3	38.9	113	56	149.8																
	2017	298	178	59.7	38.9	116	62	153.6	47	24	51.1	18	6	83	47	56.6	48	-1	72	38	52.8	42	-4	
03 Professionnels	2015	302	208	68.9	48.5	146	62	142.0																
	2017	303	192	63.4	48.8	148	44	129.8	84	50	59.5	41	9	56	28	50.0	39	-11	101	65	64.4	70	-5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	48	16	33.3	26.8	13	3	124.4																
	2017	35	15	42.9	29.1	10	5	147.3	6	1	16.7	2	-1	15	1	6.7	5	-4	8	2	25.0	3	-1	
05 Surveillants	2015	1	1	100.0	62.9	1	0	159.0																
	2017	7	3	42.9	53.0	4	-1	80.9	3	1	33.3	2	-1	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2017	3	3	100.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	3	3	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	130	71	54.6		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	130	71	54.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	140	78	55.7		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	140	78	55.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	21	2	9.5		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	21	2	9.5			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	4	2	50.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	4	2	50.0			53.0	94.3			0.5	94.3	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	57	53	93.0	86.9	50	3	107.0																
		2017	31	28	90.3	80.4	25	3	112.3	7	5	71.4	6	-1	3	3	100.0	3	0	15	12	80.0	14	-2	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	216	141	65.3	27.4	59	82	238.2																
		2017	246	155	63.0	27.4	67	88	230.0	96	48	50.0	26	22	29	21	72.4	19	2	75	41	54.7	49	-8	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	8	0	0.0	1.0	0	0	0.0																
		2017	7	0	0.0	1.0	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	15	8	53.3	72.4	11	-3	73.7																
		2017	24	7	29.2	64.7	16	-9	45.1	6	2	33.3	4	-2	0	0	0.0	0	0	4	3	75.0	2	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	5	5	100.0	70.2	4	1	142.5																
		2017	4	3	75.0	65.5	3	0	114.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	E + D x 100	Part 3: Goals	E + G x 100	Part 3: Goals	F ÷ I x 100	Part 3: Goals	E + K x 100	Part 3: Goals	F ÷ M x 100
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	8	80.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	10	8	80.0				0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	125	69	55.2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	125	69	55.2				0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	9	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	9	0	0.0				0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	6	2	33.3	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	2	33.3			64.7	51.5		0.6	5152.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0								
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0							0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E + D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E + H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L + K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q + P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V + U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	94	30	31.9	19.7	19	11	162.0																
		2017	121	52	43.0	32.5	39	13	132.2	24	8	33.3	8	0	1	1	100.0	0	1	14	3	21.4	4	-1	
Total		2015	1,045	637	61.0	39.9	417	220	152.8																
		2017	1,083	638	58.9	39.7	430	208	148.4	276	139	50.4	110	29	197	105	53.3	120	-15	296	167	56.4	180	-13	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	25	9	36.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	25	9	36.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
Total		2017	473	244	51.6		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	473	244	51.6		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	9	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2017	7	0	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	290	1	0.3	2.2	6	-5	15.7																
	2017	298	0	0.0	2.2	7	-7	0.0	47	0	0.0	1	-1	83	0	0.0	0	0	72	1	1.4	0	1	
03 Professionnels	2015	302	2	0.7	1.5	5	-3	44.2																
	2017	303	3	1.0	1.5	5	-2	66.0	84	1	1.2	1	0	56	0	0.0	0	0	101	0	0.0	1	-1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	48	0	0.0	1.8	1	-1	0.0																
	2017	35	0	0.0	1.8	1	-1	0.0	6	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	1	0	0.0	4.9	0	0	0.0																
	2017	7	0	0.0	1.0	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	3	0	0.0										
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	130	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	2.2	0.0		
	2020	130	0	0.0										
03 Professionnels	2017	140	1	0.7	1	100.0	0.0	0.0	0	0.0	1.5	47.6		
	2020	140	1	0.7										
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	21	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	21	0	0.0										
05 Surveillants	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	4	0	0.0										
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0										

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	57	0	0.0	3.9	2	-2	0.0																
		2017	31	0	0.0	0.9	0	0	0.0	7	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	216	0	0.0	1.9	4	-4	0.0																
		2017	246	0	0.0	1.7	4	-4	0.0	96	0	0.0	2	-2	29	0	0.0	0	0	75	1	1.3	0	1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	8	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
		2017	7	0	0.0	2.2	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	15	0	0.0	4.7	1	-1	0.0																
		2017	24	0	0.0	0.7	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	5	0	0.0	3.1	0	0	0.0																
		2017	4	0	0.0	1.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	3.9	0.0		
		2020	10	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	125	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	1.9	0.0		
		2020	125	0	0.0			1.7	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	9	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2017	6	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	4.7	0.0		
		2020	6	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
			Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones										
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	#	#	%	#	#		%	#	#		%	#	#		%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2015	94	0	0.0	6.8	6	-6	0.0																		
		2017	121	1	0.8	0.8	1	0	103.3	24	1	4.2	0	1	1	0	0.0	0	0	0	14	0	0.0	0	0	0	
Total		2015	1,045	3	0.3	2.0	21	-18	14.4																		
		2017	1,083	4	0.4	1.6	17	-13	23.1	276	2	0.7	4	-2	197	0	0.0	1	-1	296	2	0.7	1	1	0		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0										
14	Autres travailleurs manuels	2017	25	1	4.0	2	50.0	0.0	0.0	0	0.0	6.8	58.8		
		2020	25	1	4.0										
Total		2017	473	2	0.4	8	25.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	473	2	0.4										

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif									Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Personnes handicapées								Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#			
01&02	Cadres	2015	299	6	2.0	4.3	13	-7	46.7																	
		2017	305	10	3.3	4.3	13	-3	76.2	47	1	2.1	2	-1	86	2	2.3	2	0	76	2	2.6	2	0		
03	Professionnels	2015	302	7	2.3	3.8	11	-4	61.0																	
		2017	303	8	2.6	3.8	12	-4	69.5	84	1	1.2	3	-2	56	0	0.0	1	-1	101	1	1.0	2	-1		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	48	0	0.0	4.6	2	-2	0.0																	
		2017	35	0	0.0	4.6	2	-2	0.0	6	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0		
05	Surveillants	2015	1	0	0.0	13.9	0	0	0.0																	
		2017	7	0	0.0	13.9	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
06	Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01&02	Cadres	2017	133	3	2.3	3	100.0	0.0	0.0	0	0.0	4.3	52.5		
		2020	133	3	2.3		4.3	52.5			0.0	5245.7			
03	Professionnels	2017	140	1	0.7	2	50.0	0.0	0.0	0	0.0	3.8	18.8		
		2020	140	1	0.7		3.8	18.8			0.0	1879.7			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	21	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	4.6	0.0		
		2020	21	0	0.0		4.6	0.0			0.0	0.0			
05	Surveillants	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.1	0.0		
		2020	4	0	0.0		13.9	0.0			0.1	0.0			
06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions									
			Personnes handicapées			Écart	Résultat EME	Personnes handicapées		Différence	Personnes handicapées			Différence	Personnes handicapées			Différence							
			Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Tous les employés		Actuel	Prévu	Tous les employés		Actuel	Prévu									
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	57	0	0.0	3.4	2	-2	0.0																
		2017	31	1	3.2	3.4	1	0	94.9	7	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	216	6	2.8	3.5	8	-2	79.4																
		2017	246	11	4.5	3.5	9	2	127.8	96	1	1.0	3	-2	29	1	3.4	1	0	75	1	1.3	2	-1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	8	0	0.0	3.8	0	0	0.0																
		2017	7	0	0.0	3.8	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	15	2	13.3	7.0	1	1	190.5																
		2017	24	2	8.3	7.0	2	0	119.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	1	-1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	5	0	0.0	5.6	0	0	0.0																
		2017	4	0	0.0	5.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	3.4	0.0	
		2020	10	0	0.0							0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	125	2	1.6	2	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	125	2	1.6							0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	9	0	0.0							0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	0	0.0							0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0							0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0							0.0	0.0	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées</b>
<b>GlaxoSmithKline Inc</b>
<b>30-01-2018</b>



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Personnes handicapées								Personnes handicapées			Personnes handicapées			Personnes handicapées								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	94	1	1.1	5.3	5	-4	20.1																
		2017	121	0	0.0	5.3	6	-6	0.0	24	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	0	14	0	0.0	0	0
Total		2015	1,045	22	2.1	4.0	42	-20	52.6																
		2017	1,083	32	3.0	4.2	45	-13	70.4	276	3	1.1	12	-9	197	3	1.5	4	-1	296	4	1.4	6	-2	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	25	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	5.3	0.0	
		2020	25	0	0.0		5.3	0.0			0.1	0.0		
Total		2017	473	6	1.3	9	66.7	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	473	6	1.3		0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat FME	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles				
			#	%	#	%	#	%			Actuel	Prévu		Différence	Actuel		Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu
01 Cadres supérieurs	2015	9	22.2	1	10.1	1	1	220.0																
	2017	7	14.3	1	10.1	1	0	141.4	0	0	0.0	0	0	3	1	33.3	1	0	4	1	25.0	1	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	290	65.3	44	15.0	22	22	149.4																
	2017	298	26.8	45	15.0	45	35	179.0	47	11	23.4	7	4	83	19	22.9	19	0	72	11	15.3	16	-5	
03 Professionnels	2015	302	84.3	70	23.1	14	14	120.4																
	2017	303	76.3	68	22.5	8	8	111.5	84	14	16.7	19	-5	56	11	19.6	16	-5	101	21	20.8	28	-7	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	48	15.3	14	28.6	1	1	109.3																
	2017	35	15.3	11	30.5	4	4	140.5	6	0	0.0	2	-2	15	1	6.7	5	-4	8	1	12.5	3	-2	
05 Surveillants	2015	1	0.0	0	1.9	0	0	0.0																
	2017	7	14.3	3	45.8	-2	-2	31.2	3	0	0.0	1	-1	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01 Cadres supérieurs	2017	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	3	1	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	130	30	23.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	130	30	23.1			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	140	25	17.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	140	25	17.9			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	21	1	4.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	21	1	4.8			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	4	1	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	4	1	25.0			45.8	54.6			0.5	5458.5	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	57	18	31.6	2.4	1	17	1,315.8																
		2017	31	8	25.8	33.7	10	-2	76.6	7	3	42.9	2	1	3	1	33.3	1	0	15	4	26.7	5	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	216	17	7.9	14.7	32	-15	53.5																
		2017	246	16	6.5	15.6	38	-22	41.7	96	7	7.3	15	-8	29	2	6.9	2	0	75	11	14.7	6	5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	8	2	25.0	13.4	1	1	186.6																
		2017	7	1	14.3	13.4	1	0	106.6	3	1	33.3	0	1	6	1	16.7	2	-1	3	1	33.3	1	0	
10	Personnel de bureau	2015	15	3	20.0	1.7	0	3	1,176.5																
		2017	24	6	25.0	41.7	10	-4	60.0	6	1	16.7	3	-2	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	1	-1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	5	0	0.0	0.9	0	0	0.0																
		2017	4	0	0.0	36.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	4	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	10	4	40.0			33.7	118.7			0.3	11869.4	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	125	9	7.2	7	128.6	0.0	0.0	0	0.0	14.7	49.0	
		2020	125	9	7.2			15.6	46.2			0.2	4615.4	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	9	2	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	9	2	22.2			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	1	16.7			41.7	40.0			0.4	3996.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			36.9	0.0			0.4	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**GlaxoSmithKline Inc**

**30-01-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat FME		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles							
			#	%	#	%	#	%		#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	94	41.3	2.1	2	39	2,077.0																	
		2017	121	45.3	37.2	51.4	62	-17	72.4	24	6	25.0	12	-6	1	1	100.0	0	1	14	4	28.6	6	-2	
Total		2015	1,045	247	23.6	16.0	167	80	147.7																
		2017	1,083	249	23.0	23.2	251	-2	99.1	276	43	15.6	64	-21	197	38	19.3	47	-9	296	54	18.2	70	-16	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0.0				0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	25	7.3	28.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
		2020	25	7.3	28.0			51.4	54.5			0.5	5447.5	
Total		2017	473	81	17.1	7	1157.1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
		2020	473	81	17.1			0.0	0.0			0.0	0.0	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>GlaxoSmithKline Inc</b>
<b>30-01-2018</b>

## Efforts

Veillez cocher les cases appropriées à côté des efforts que votre organisation a déployés pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux.

### Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les résultats
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

### Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en œuvre.
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soient
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés dans sa mise
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dans la
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Veuillez consulter la lettre d'accompagnement de la soumission de GSK au sujet de l'équité en matière d'emploi datée du 12 février 2018 envoyée à M. Ward Normandin pour connaître d'autres mesures et efforts.

## Contexte opérationnel

Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

- Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.

Depuis la première évaluation en 2015, les conditions économiques et industrielles dans l'industrie pharmaceutique ont connu leur lot de défis et de changements, ce qui a amené GSK à se concentrer sur ses responsabilités financières comme la mise en place de limites pour les nouvelles embauches.

- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

La division pharmaceutique de GSK Canada a connu quelques réorganisations depuis la première évaluation en 2015. La division de la fabrication de GSK Canada a vu le nombre de travailleurs manuels augmenté en raison d'un nouveau produit fabriqué dans ses installations de Mississauga.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Après notre première soumission en 2015, GSK Canada a acquis le portefeuille des vaccins de Novartis, et il lui a cédé son portefeuille d'oncologie. Il y a donc eu un transfert d'employés entre les deux entreprises.

- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).



- Grèves (inclure les dates, le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

- Autre.

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

**Programme de contrats fédéraux  
Rapport d'évaluation subséquente de conformité**

**Nom de l'employeur :** GlaxoSmithKline inc.

**Emplacement principal :** Toronto (Ontario)

**Nombre d'employés :** 1 083

- Ontario : 863
- Québec : 110
- Nouvelle-Écosse : 15
- Nouveau-Brunswick : 6
- Manitoba : 8
- Colombie-Britannique : 40
- Île-du-Prince-Édouard : 1
- Saskatchewan : 5
- Alberta : 28
- Terre-Neuve-et-Labrador : 7

**Aperçu de l'organisation :**

3254 : Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments

GlaxoSmithKline effectue des recherches sur des médicaments, des vaccins et d'autres produits de santé pour le grand public, les met au point et les fabrique.

**Dates importantes – Évaluation après la première année**

Début : 2015-02-09

Réception : 2015-03-16

Clôture : 2015-11-16

Analyse de l'effectif : 2015-03-09

**Dates importantes – Évaluation subséquente**

Début : 2018-02-05

Réception : 2018-02-13

Analyse de l'effectif : 2018-01-30

**VÉRIFICATION DES DONNÉES**

J'ai vérifié les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente pour m'assurer qu'elles concordent avec celles contenues dans la soumission précédente :

Oui  Non

J'ai vérifié les données qui figurent dans le Rapport des réalisations pour m'assurer qu'elles correspondent à celles indiquées dans les formulaires 1 à 6 :

Oui  Non

### ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

#### *Femmes*

CPÉME	Titre	Pourcentage atteint pour l'objectif	Commentaires de l'évaluation
10	Personnel de bureau	S.O.	L'écart est de -3, mais aucun objectif n'a été établi.

#### *Autochtones*

CPÉME	Titre	Pourcentage atteint pour l'objectif	Commentaires de l'évaluation
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0,0	L'objectif établi est de 2, mais il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -5).
03	Professionnels	100,0	L'objectif établi est de 1, et il y a eu une embauche (l'écart était de -3).
04	Personnel semi-professionnel et technique	S.O.	L'écart est de -1, mais aucun objectif n'a été établi (l'écart était de -1).
07	Contremaîtres	0,0	L'objectif établi est de 1, mais il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -2).
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	L'objectif établi est de 1, mais il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -4).
10	Personnel de bureau	0,0	L'objectif établi est de 1, mais il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -1).
14	Autres travailleurs manuels	50,0	L'objectif établi est de 2, mais il y a eu une embauche (l'écart était de -6).

#### *Personnes handicapées*

CPÉME	Titre	Pourcentage atteint pour l'objectif	Commentaires de l'évaluation
01/02	Cadres supérieurs/Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100,0	L'objectif établi est de 3, et il y a eu 3 embauches (l'écart était de -7).
03	Professionnels	50,0	L'objectif établi est de 2, et il y a eu 1 embauche (l'écart était de -4).
04	Personnel semi-professionnel et technique	0,0	L'objectif établi est de 1, et il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -2).

07	Contremaîtres	0,0	L'objectif établi est de 1, mais il n'y a eu aucune embauche (l'écart était de -2).
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	100,0	L'objectif établi est de 2, et il y a eu 2 embauches (l'écart était de -2).
14	Autres travailleurs manuels	S.O.	L'écart est de -4, mais aucun objectif n'a été établi.

***Membres des minorités visibles***

CPÉME	Titre	Pourcentage atteint pour l'objectif	Commentaires de l'évaluation
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	128,6	L'objectif est de 7 et il y a eu 9 embauches (l'écart était de -15).

**ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES**

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise, puisque tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- L'évaluation de la présente soumission a révélé que seulement 4 des 12 objectifs établis ont été atteints à 80 % ou plus.
  - Les données fournies dans l'analyse de l'effectif ainsi que l'information consignée à l'onglet « Efforts » du Rapport des réalisations montrent qu'il y a eu très peu d'embauches dans cette organisation au cours des trois dernières années. De plus, une réduction de personnel a également été observée dans certaines CPÉME.
  - Les écarts (objectifs) pour lesquels aucun progrès n'a été réalisé depuis l'évaluation précédente étaient mineurs, soit de -1 à -4.

**ÉVALUATION DES OBJECTIFS****Femmes**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (De 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
05	Surveillants	-1	53,0	53,0	42,9	53,0
10	Personnel de bureau	-9	64,7	64,7	29,2	64,7

- Les objectifs relatifs aux femmes n'ont pas à dépasser 50 %.

**Autochtones**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (De 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	0	2,2	2,2	0,0	2,2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-7	1,5	1,5	0,0	1,5
03	Professionnels	-2	1,8	1,8	1,0	1,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	1,7	1,7	0,0	1,7

13	Autre personnel de la vente et des services	0	2,2	2,2	0,0	2,2
14	Autres travailleurs manuels	0	1,5	1,5	0,8	1,5

- Tous les objectifs établis correspondent aux taux de disponibilité.

### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(De 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Cadres	-3	4,3	4,3	3,3	4,3
03	Professionnels	-4	3,8	3,8	2,6	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,6	4,6	0,0	4,6
05	Surveillants	-1	13,9	13,9	0,0	13,9
14	Autres travailleurs manuels	-6	5,3	5,3	0,0	5,3

- Tous les objectifs établis correspondent aux taux de disponibilité.

### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(De 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
05	Surveillants	-2	45,8	45,8	14,3	45,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	33,7	33,7	25,8	33,7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-22	15,6	15,6	6,5	15,6
10	Personnel de bureau	-4	41,7	41,7	25,0	41,7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	36,9	36,9	0,0	36,9
14	Autres travailleurs manuels	-17	51,4	51,4	37,2	51,4

- Tous les objectifs établis correspondent aux taux de disponibilité.

**RECOMMANDATION**

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme  non conforme

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur concernant son effectif et pris en considération les circonstances qui lui sont propres, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de fermeture :

- L'entreprise GlaxoSmithKline a démontré dans la soumission de sa deuxième évaluation de conformité qu'elle était incapable d'atteindre plusieurs des objectifs établis durant la première évaluation de conformité. Étant donné que quelques écarts n'ont pas été comblés et que plusieurs nouveaux écarts se sont creusés pour les quatre groupes désignés dans différentes CPÉME, nous encourageons l'organisation à procéder à une étude des systèmes d'emploi (ESE) afin qu'elle examine ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Pour consulter le guide de réalisation d'une ESE, cliquez sur le lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>. L'ESE devrait aider GlaxoSmithKline à cerner et à éliminer les obstacles qui l'empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail et à atteindre ainsi ses nouveaux objectifs.

**Nom de l'analyste :** Alicia Dobney

**Date :** 16 août 2018



**Objet : Accord numéro 061312 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux**

*This information is also available in English, upon request*

Madame,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 05/02/2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que GlaxoSmithKline Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait maintenu la conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou déployés des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les renseignements présentés par GlaxoSmithKline Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- L'entreprise GlaxoSmithKline a démontré, dans sa deuxième évaluation de conformité, qu'elle n'était pas en mesure d'atteindre les objectifs fixés dans sa première évaluation de conformité. Étant donné que certains écarts sont encore présents, et que de nouveaux écarts sont apparus dans diverses CPEME dans l'ensemble des quatre groupes désignés, nous encourageons cette organisation à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) par rapport à ses pratiques et politiques de recrutement et d'embauche. Un guide sur la façon d'effectuer une ESE se trouve à l'adresse suivante : <https://equite.edsc.gc.ca/docs/etape2-2FR.pdf>. La réalisation d'une ESE devrait aider GlaxoSmithKline à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui pourraient être présents et qui l'empêchent d'arriver à l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 05/02/2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque votre organisation recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, GlaxoSmithKline Inc. devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'une entreprise a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;

1

Canada

- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

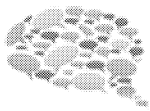
Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!  
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!



**GlaxoSmithKline Inc**  
7333 Mississauga Road  
Mississauga, Ontario  
Canada L5N 6L4  
T 905 819 3000  
F 905 819 3099  
[www.gsk.ca](http://www.gsk.ca)

12 février 2018

M. Ward Normandin  
Chargé de programme, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada

Cher Monsieur Normandin

Vous trouverez ci-dessous et ci-joint la réponse de GlaxoSmithKline Inc. (GSK Canada) à l'avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux reçu le 4 décembre 2017.

### **L'engagement de GSK Canada envers l'équité en matière d'emploi**

GSK Canada est fière de son engagement envers l'inclusion et la diversité et de tous les aspects de l'équité en matière d'emploi. Notre engagement se manifeste à la fois par la diversité et le talent de notre main-d'œuvre et par les initiatives que nous avons prises pour créer une culture qui privilégie l'inclusion et la diversité.

Nous avons déployé et continuerons de déployer des efforts pour soutenir l'inclusion et la diversité dans toute notre organisation et pour nous assurer que nous faisons clairement comprendre aux employés actuels et potentiels que GSK Canada soutient l'équité et la justice en milieu de travail. L'équité en matière d'emploi est extrêmement importante comme en témoignent nos nombreuses initiatives visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à évaluer si nos pratiques sont équitables et justes. Nous présentons ci-dessous certaines des initiatives que nous avons prises depuis notre évaluation initiale dans le cadre du programme des contrats fédéraux en mars 2015 ("évaluation initiale de 2015").

Nous sommes très fiers de la diversité de notre main-d'œuvre, et du fait que l'effectif de GSK Canada compte 59 % de femmes, et que nos deux équipes de direction comptent 55 % de femmes, collectivement. Ces chiffres dépassent de loin le niveau de disponibilité de 40 %. Nous sommes également encouragés par le fait que depuis l'évaluation initiale de 2015 GSK Canada a maintenu son pourcentage de travailleurs appartenant à des minorités visibles et a augmenté le nombre et la proportion de travailleurs handicapés et d'autochtones.

### **L'engagement mondial de GSK en faveur de l'équité en matière d'emploi**

GSK Canada fait partie d'une organisation mondiale. Notre PDG mondial est Emma Walmsley, qui est la première femme à la tête d'une grande entreprise pharmaceutique. Lors d'une récente conférence d'investisseurs, il lui a été demandé sur le leadership féminin dans l'industrie. Elle a répondu qu'il fallait faire pression pour plus de diversité dans l'industrie pharmaceutique en général, que ce soit au niveau du genre, de la communauté LGBT, de la diversité raciale et de la personnalité. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> <http://www.businessinsider.com/gsk-ceo-emma-walmsley-on-diversity-in-pharma-2018-1>

La réponse de Mme Walmsley démontre l'engagement mondial de GSK en faveur de l'inclusion et de la diversité. Nous avons une stratégie et une politique globales de GSK en matière d'inclusion et de diversité, dont la mission est de "rechercher, valoriser et s'inspirer des connaissances, des perspectives, des expériences et des styles différents qui existent dans le monde communautaire". Grâce à notre stratégie globale d'inclusion et de diversité, nous visons à créer un environnement de travail dans lequel tous les employés se sentent inclus, respectés et appréciés pour les qualités uniques qu'ils apportent, et où ils ont la possibilité de contribuer à leur plein potentiel.

Il existe plusieurs ressources mondiales pour l'inclusion et la diversité qui sont à la disposition de nos employés. Les employés canadiens peuvent s'inscrire à l'un des 13 groupes de ressources pour employés disponibles. Ces groupes sont des communautés dirigées par les employés qui collaborent avec l'entreprise pour atteindre leurs priorités stratégiques alignées sur la stratégie mondiale d'inclusion et de diversité. Les employés canadiens ont également accès à 11 séances de formation en ligne pour acquérir de nouvelles compétences leur permettant d'exploiter le pouvoir des différences et des similitudes, afin de créer une culture qui engage et valorise tout le monde. GSK Canada s'est alignée sur la stratégie et la politique mondiales de GSK Inclusion et Diversité par le biais d'une stratégie canadienne locale.

### **Promotion de l'inclusion et de la diversité par GSK Canada**

En plus de nos efforts mondiaux pour promouvoir l'inclusion et la diversité, nous avons créé des initiatives spécifiques visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à favoriser un lieu de travail équitable et inclusif.

Après l'évaluation initiale de 2015, GSK Canada a mis en œuvre une approche descendante pour faire participer les hauts dirigeants à sa campagne d'équité en matière d'emploi, et pour s'assurer que nous avons un environnement de confiance et de transparence, où les gens se sentent à l'aise de s'identifier. Dans le cadre de cette initiative, en 2015, notre équipe de direction Pharma a dû suivre un module de formation intitulé Unconscious Bias for Pharma GM/Leadership team.

Nous avons également exigé de tous les employés canadiens qu'ils suivent des modules d'apprentissage obligatoires qui traitent de nos valeurs et de notre engagement envers l'équité en matière d'emploi, notamment Canada Respect in the Workplace (octobre 2015), Living our Values (partie 1) (mai 2017) et Living our Values (partie 2) (octobre 2017).

Nous promovons notre engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi lors de notre réunion annuelle des employés hors site de développement, que nous appelons "Investir en vous". L'inclusion et la diversité sont au cœur de notre Les réunions "Investing in You", car chaque année nous avons mis en place un stand pour sensibiliser nos employés à l'importance de favoriser un environnement de travail inclusif et à notre engagement à faire en sorte que notre personnel représente les communautés dans lesquelles nous travaillons.

En juillet 2017, GSK Canada a fait part de son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité en organisant une semaine d'activités diverses pour nos employés. Par exemple, nos employés ont participé à des webcasts sur la défense des droits des LGTB, le leadership des femmes et la diversité dans les essais cliniques. Nous avons également célébré la diversité de notre main-d'œuvre canadienne en faisant venir sur place des artistes multiculturels locaux et en proposant à nos employés un buffet/dessert international.

En outre, nous avons une initiative mondiale "Women in Leadership" qui est soutenue localement par 68 membres canadiens. La mission de l'initiative "Women in Leadership" est d'accélérer le développement personnel et l'avancement professionnel des femmes et des hommes grâce à des possibilités et des expériences d'apprentissage transformationnel et de leadership. Par exemple, les membres peuvent assister à des programmes de conférenciers, à des événements de développement, participer à un club de lecture et tirer parti des possibilités de programmes d'encadrement et de mentorat.

### **Auto-évaluation de l'engagement de GSK en matière d'inclusion et de diversité au Canada**

GSK Canada évalue régulièrement notre inclusion et notre diversité. Par exemple, GSK Canada effectue des "examens de la diversité" liés aux évaluations annuelles des performances des employés afin de s'assurer qu'il n'y a pas de biais systémiques dans le processus d'évaluation. Les documents de GSK mis à la disposition des gestionnaires avant le processus d'évaluation du rendement comprennent un rappel de l'importance de reconnaître tout préjugé qui pourrait avoir une incidence sur leur capacité à évaluer équitablement le rendement global.

Nous avons également mené une enquête auprès de nos employés pour nous assurer que nous répondons à leurs attentes en matière d'inclusion et de diversité. Une enquête menée en 2017 dans nos bureaux de Mississauga nous a appris que nos employés estiment que l'inclusion fait partie de notre culture d'entreprise. Nous avons demandé à 158 employés de répondre avec des scores extrêmement positifs allant de 87 % à 90 %, indiquant qu'ils étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations. (1) *Chez GSK, les employés respectent et apprécient les différences de chacun* (2) *GSK offre un environnement qui permet l'expression libre et ouverte des idées, des opinions et des croyances.* (3) *Le responsable de mon unité commerciale soutient l'inclusion et la diversité par ses actions et ses paroles.* (4) *Je me sens inclus chez GSK.*

En 2017, une enquête mondiale sur l'engagement des employés de GSK a été menée. Pour le Canada, 83 % des employés ont répondu de manière neutre ou positive à la question : *Les gens ont une chance égale de faire une carrière réussie chez GSK, quelles que soient leurs différences ou leurs origines.* Cela est supérieur à la norme externe. GSK Canada tient également compte de l'équité en matière d'emploi et l'évalue dans ses pratiques de maintien en poste et de cessation d'emploi. Chaque fois que nous sommes confrontés à des changements structurels importants ou à des projets de réduction des effectifs, une analyse de la diversité est effectuée pour s'assurer que nous sommes équitables et qu'il n'y a pas de parti pris. En outre, en cas de licenciement volontaire, nous menons des enquêtes et/ou des entretiens de fin d'emploi afin d'évaluer les éventuels préjugés organisationnels et d'autres questions relatives aux employés potentiels.

### **Engagement à prendre des mesures d'adaptation pour les employés handicapés**

GSK Canada s'est engagée à prendre des mesures d'adaptation pour les employés handicapés. En 2016, nous avons évalué nos sites de Mississauga et de Laval pour nous assurer qu'ils offrent des aménagements physiques adéquats aux employés. Sur la base de cette évaluation, nous avons décidé d'investir des ressources dans l'infrastructure de notre site de Mississauga.

GSK Canada exige que les employés, dans toutes les provinces, suivent le programme de formation sur la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et que les gestionnaires suivent le programme de formation sur le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées afin de souligner que GSK Canada s'engage à faire en sorte que tous les employés soient traités avec respect et dignité et qu'ils bénéficient des mêmes outils et possibilités au même endroit que les autres employés.

Nous publions également notre plan d'accessibilité pluriannuel, qui expose notre stratégie de prévention et de suppression des obstacles, sur notre site web [gsk.com](http://gsk.com) qui est disponible en interne et en externe.

### **Stratégie de recrutement pour encourager la diversité des candidats**

GSK Canada a pris un certain nombre de mesures pour encourager la diversité des candidats aux postes de GSK, notamment les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Nous avons modifié notre stratégie de recrutement pour inclure de nouveaux sites d'affichage afin d'entrer en contact direct avec les diverses communautés : Equitek, le plus grand agrégateur d'emplois diversifiés au Canada, Workink, un site d'emploi pour les Canadiens handicapés, le chapitre canadien de la National Black MBA Association et Aboriginal Careers.

En outre, dans toutes nos offres d'emploi, nous indiquons que GSK est un employeur souscrivant au principe de l'égalité des chances et nous accueillons les candidatures de toutes les personnes qualifiées afin de démontrer notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion.

### **Les efforts de GSK Canada pour encourager l'auto-identification**

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'accès, de l'inclusion et de la diversité, nous avons accru nos efforts pour promouvoir et encourager l'auto-identification. Par exemple, chaque nouvel employé reçoit des documents qui décrivent les étapes à suivre pour s'auto-identifier. Nous encourageons également nos employés actuels à s'auto-identifier sur une base semestrielle lorsque nous leur demandons de mettre à jour leurs informations personnelles, ce qui inclut l'auto-identification. GSK Canada s'engage à faire en sorte que l'auto-identification ne soit pas stigmatisée, et que ses employés soient à l'aise et encouragés à le faire.

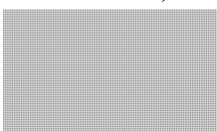
Vous trouverez ci-joint les documents suivants :

- Le rapport de synthèse et le rapport détaillé
- Formulaires 1 à 6 couvrant nos données sur la main-d'œuvre
- Un tableau des réalisations complété

Nous restons déterminés à faire tout ce qui est raisonnablement possible pour combler les lacunes identifiées, comme indiqué dans nos objectifs, et nous nous réjouissons de pouvoir travailler avec vous pour combler nos lacunes.

Nous espérons que vous trouverez tous les documents demandés, mais n'hésitez pas à nous contacter pour toute précision ou information supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin.

Sincèrement,



Chef de pays RH, GSK Canada