



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation AstraZeneca Canada 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 PG0001
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 580
Veillez 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 : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

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.) 1004 Middlegate Road	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L4Y 1M4
	Numéro de téléphone 905-277-7111	Numéro de télécopieur 905-275-2950	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Greer Hozack	Titre Directeur Exécutif, Ressource Humaines
Numéro de téléphone 905-896-6105	Adresse du courriel greer.hozack@astrazeneca.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> 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 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).
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: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: 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	
REMARQUE : 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) Greer Hozack	Titre Directeur Exécutif, Ressource Humaines
Numéro de téléphone 905-896-6105	Adresse du courriel greer.hozack@astrazeneca.com
Signature	Date Aug23/13

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> 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 ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

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

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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 partiel	Temporaire	Temps	Nombre total d'employés
			0	443					
Ontario	442	1	0	110	Calgary	18	0	0	18
Québec	108	2	0	9	Edmonton	15	0	0	15
Nouvelle-Écosse	9	0	0	7	Halifax	4	0	0	4
Nouveau Brunswick	7	0	0	7	Montréal	50	1	0	51
Manitoba	7	0	0	7	Regina	4	0	0	4
Colombie britannique	36	0	0	36	Toronto	354	1	0	355
Saskatchewan	8	0	0	8	Vancouver	28	0	0	28
Alberta	36	0	0	36	Winnipeg	7	0	0	7
Terre-Neuve et Labrador	4	0	0	4	John's	4	0	0	4
		0			Moncton	5	0	0	5
Nombre total d'employés au Canada				660	Saguenay	2	0	0	2
					Québec	18	0	0	18
					Sherbrooke	5	0	0	5
					Trois-Rivières	4	1	0	5
					Kingston	2	0	0	2
					Ottawa				15
					Gatineau	15	0	0	
					Peterborough	1	0	0	1

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

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	
Hamilton	16	0	0	16
Catharines - Niagara	5	0	0	5
Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0	2
Londres	8	0	0	8
Windsor	3	0	0	3
Grand Sudbury	3	0	0	3
Brantford	1	0	0	1
Guelph	3	0	0	3
Saskatoon	4	0	0	4
Barrie	8	0	0	8
Kelowna	3	0	0	3
Victoria	2	0	0	2
Alta. moins de CMA	3	0	0	3
B.C. moins de CMA	3	0	0	3
N.B. moins de CMA	2	0	0	2
N.S. moins de CMA	5	0	0	5



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

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total de salariés
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporair e	
Ont. moins de RMR	25	0	0	25
Que. moins CMA	25	0	0	25
<hr/>				
Nombre total d'employés au Canada				660

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	10	4	6							1	1	
	Total	10	4	6							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	101	53	48				1	1		10	4	6
	Total	101	53	48				1	1		10	4	6
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	236	71	165	1		1	2	2		84	26	58
	Total	236	71	165	1		1	2	2		84	26	58
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7	2	5							4	2	2
	Total	7	2	5							4	2	2

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	32	5	27							6	2	4
	Total	32	5	27							6	2	4
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	257	101	156	1		1	4	2	2	23	14	9
	Total	257	101	156	1		1	4	2	2	23	14	9
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total	2		2							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	3	9							1		1
	Total	12	3	9							1		1



PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Nombre total d'employés		657	239	418	2		2	7	5	2	130	49	81

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	Total	1		1							1		1
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	Total	2		2									
Nombre total d'employés		3		3							1		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Moins de 15 000	657	239	418	2		2	7	5	2	130	49	81
Nombre total d'employés	657	239	418	2		2	7	5	2	130	49	81

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Moins de 5 000	3		3							1		1
Nombre total d'employés	3		3							1		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Cadres supérieurs	4	3	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	37	22	15				1	1		6	6	
Professionnels	89	34	55							42	17	25
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	7	2	5							5	2	3
Personnel qualifié de la vente et des services	118	50	68							16	7	9
Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	1	2							1		1
Nombre total d'employés embauchés	259	112	147				1	1		70	32	38

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Cadres supérieurs	5	1	4									
Cadres moyens et autres dirigeants	21	14	7				1	1		1	1	
Professionnels	40	12	28							14	3	11
Personnel administratif et de bureau principal	6		6							1		1
Personnel qualifié de la vente et des services	27	9	18							3	3	
Nombre total d'employés promus	99	36	63				1	1		19	7	12
Nombre total de promotions	101	37	64				1	1		20	8	12

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
 LICENCIÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Cadres supérieurs	5	3	2									
Cadres moyens et autres dirigeants	41	32	9				1	1		7	7	
Professionnels	78	30	48	1		1	1		1	24	9	15
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	5		5							2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	86	42	44	1		1				9	6	3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	7	3	4									
Nombre total de salariés licenciés	223	110	113	2		2	2	1	1	42	22	20

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-30 à 2018-11-30

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
Professionnels	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	2		2									

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
01 : Cadres supérieurs	National	10	6	60.0 %	27.6 %	3	3	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	101	48	47.5 %	39.4 %	40	8	National
03 : Professionnels		236	165	69.9 %	64.2 %	152	13	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	2	66.7 %	56.0 %	2	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	5	4	80.0 %	44.9 %	2	2	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	7	100.0 %	73.2 %	5	2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	11	50.0 %	42.7 %	9	2	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	46	33	71.7 %	66.6 %	31	2	National
2112 : Chimistes	National	3	1	33.3 %	41.9 %	1	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	9	8	88.9 %	52.8 %	5	3	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	7	58.3 %	27.7 %	3	4	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	0	0.0 %	33.0 %	1	-1	National
3111 : Médecins spécialistes	National	1	0	0.0 %	39.1 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	2	0	0.0 %	53.8 %	1	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	4	0	0.0 %	51.3 %	2	-2	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	120	92	76.7 %	74.1 %	89	3	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	5	71.4 %	45.7 %	3	2	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	1	50.0 %	18.6 %	0	1	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	4	3	75.0 %	50.0 %	2	1	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	28	84.8 %	79.1 %	26	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	33	28	84.8 %	79.1 %	26	2	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	158	61.0 %	27.8 %	72	86	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	27	12	44.4 %	23.4 %	6	6	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	15	62.5 %	27.9 %	7	8	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	4	66.7 %	22.9 %	1	3	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	29.1 %	1	-1	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	2	100.0 %	33.3 %	1	1	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	7	2	28.6 %	26.7 %	2	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	104	62	59.6 %	27.9 %	29	33	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	77	55	71.4 %	29.9 %	23	32	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	6	85.7 %	23.1 %	2	4	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		2	2	100.0 %	65.5 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	65.5 %	1	1	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	9	75.0 %	67.5 %	8	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	76.1 %	1	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	69.6 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	68.9 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	64.2 %	1	-1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	73.9 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	62.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	3	75.0 %	65.7 %	3	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	66.0 %	1	1	Vancouver
Total		660	421	63.8 %	46.2 %	305	116	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 #		
01 : Cadres supérieurs	National	10	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	101	0	0.0 %	2.7 %	3	-3	National
03 : Professionnels		236	1	0.4 %	2.9 %	7	-6	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	46	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	National
2112 : Chimistes	National	3	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	9	0	0.0 %	1.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
3111 : Médecins spécialistes	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	4	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	120	1	0.8 %	3.9 %	5	-4	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	4	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	33	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	1	0.4 %	1.7 %	4	-3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	27	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	%		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	1	4.2 %	2.1 %	1	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	104	0	0.0 %	1.2 %	1	-1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	77	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.7 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Vancouver
Total		660	2	0.3 %	2.3 %	14	-12	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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		#			
		#	%	%	%				
01 : Cadres supérieurs	National	10	1	10.0 %	11.5 %	1	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	101	10	9.9 %	17.6 %	18	-8	National	
03 : Professionnels		236	84	35.6 %	24.6 %	58	26		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	1	33.3 %	32.3 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	5	2	40.0 %	37.8 %	2	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	0	0.0 %	16.7 %	1	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	7	31.8 %	26.4 %	6	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	46	15	32.6 %	18.8 %	9	6	National	
2112 : Chimistes	National	3	1	33.3 %	44.1 %	1	0	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	9	5	55.6 %	20.7 %	2	3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	8	66.7 %	38.6 %	5	3	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	1	50.0 %	35.5 %	1	0	National	
3111 : Médecins spécialistes	National	1	0	0.0 %	28.6 %	0	0	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	2	1	50.0 %	14.9 %	0	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	4	2	50.0 %	25.7 %	1	1	National	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	120	41	34.2 %	24.5 %	29	12	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	4	57.1 %	30.4 %	2	2		
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	2	100.0 %	37.0 %	1	1	Ontario	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	1	100.0 %	23.9 %	0	1	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	4	1	25.0 %	28.6 %	1	0	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	7	21.2 %	40.6 %	13	-6		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	33	7	21.2 %	40.6 %	13	-6	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	23	8.9 %	16.7 %	43	-20		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	27	5	18.5 %	12.9 %	3	2	Alberta	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	2	8.3 %	26.1 %	6	-4	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	9.9 %	1	-1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	7	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	104	15	14.4 %	22.8 %	24	-9	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	77	1	1.3 %	10.9 %	8	-7	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	0	0.0 %	5.7 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	52.2 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	52.2 %	1	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	1	8.3 %	35.1 %	4	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	10.4 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	32.9 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	19.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	25.9 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	1	25.0 %	54.7 %	2	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	52.6 %	1	-1	Vancouver
Total		660	131	19.9 %	21.4 %	140	-9	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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		111	1	0.9 %	5.0 %	6	-5	National
03 : Professionnels	National		236	2	0.8 %	8.9 %	21	-19	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		7	0	0.0 %	7.6 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		33	0	0.0 %	10.0 %	3	-3	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		259	4	1.5 %	8.0 %	21	-17	National
10 : Personnel de bureau	National		2	0	0.0 %	9.3 %	0	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		12	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	National
Total			660	7	1.0 %	8.0 %	53	-46	

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 : 2018-11-30

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

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

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#		
01 : Cadres supérieurs	10	6	60.0 %	27.6 %	3	3		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	101	48	47.5 %	39.4 %	40	8		
03 : Professionnels	236	165	69.9 %	64.2 %	152	13		
04 : Semi-professionnels et techniciens	7	5	71.4 %	45.7 %	3	2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	33	28	84.8 %	79.1 %	26	2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	259	158	61.0 %	27.8 %	72	86		
10 : Personnel de bureau	2	2	100.0 %	65.5 %	1	1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	12	9	75.0 %	67.5 %	8	1		
Total	660	421	63.8 %	46.2 %	305	116		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

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

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap		
			Représentation	Disponibilité	#	#	
			#	%	%		
01 : Cadres supérieurs		10	0	0.0 %	3.2 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		101	0	0.0 %	2.7 %	3	-3
03 : Professionnels		236	1	0.4 %	2.9 %	7	-6
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	0	0.0 %	1.5 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	0	0.0 %	0.8 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	1	0.4 %	1.7 %	4	-3
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	0.8 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	0	0.0 %	3.2 %	0	0
Total		660	2	0.3 %	2.3 %	14	-12

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

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

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs		10	1	10.0 %	11.5 %	1			0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		101	10	9.9 %	17.6 %	18			-8	
03 : Professionnels		236	84	35.6 %	24.6 %	58			26	
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	4	57.1 %	30.4 %	2			2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	7	21.2 %	40.6 %	13			-6	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	23	8.9 %	16.7 %	43			-20	
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	52.2 %	1			0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	1	8.3 %	35.1 %	4			-3	
Total		660	131	19.9 %	21.4 %	140			-9	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 AstraZeneca Canada Inc.

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

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		111	1	0.9 %	5.0 %	6		-5		
03 : Professionnels		236	2	0.8 %	8.9 %	21		-19		
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	0	0.0 %	7.6 %	1		-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		33	0	0.0 %	10.0 %	3		-3		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		259	4	1.5 %	8.0 %	21		-17		
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	9.3 %	0		0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	0	0.0 %	10.8 %	1		-1		
Total		660	7	1.0 %	8.0 %	53		-46		

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 : 2018-11-30

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA

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

Date : 2018-11-30

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

AstraZeneca Canada Inc.

2018-10-30

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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	4	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	160	70	38.9
03 Professionnels	132	93	66.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	8	6	46.4
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	47	43	80.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	239	132	27.6
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	3	3	65.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	15	10	63.9
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	0	0	0.0
Total	613	361	44.2

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	10	6	27.6
	101	48	39.4
	236	165	64.2
	7	5	45.7
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	33	28	79.1
	259	158	27.8
	0	0	0.0
	2	2	65.5
	12	9	67.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	660	421	46.2

*** 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

AstraZeneca Canada Inc.

2018-10-30

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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	160	0	2.2
03	Professionnels	132	1	3.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	8	0	1.5
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	47	0	0.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	239	2	1.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	0	0.7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	15	0	1.2
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	0	0	0.0
Total		613	3	2.2

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		10	0	3.2
		101	0	2.7
		236	1	2.9
		7	0	1.5
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		33	0	0.8
		259	1	1.7
		0	0	0.0
		2	0	0.8
		12	0	3.2
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		660	2	2.3

*** 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

AstraZeneca Canada Inc.

2018-10-30

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	160	21	15.0
03	Professionnels	132	32	21.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	8	3	24.9
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	47	11	37.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	239	19	14.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	2	48.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	15	0	36.0
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	0	0	0.0
Total		613	89	18.6

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		#	Représentation #	Disponibilité* %
01	Cadres supérieurs	10	1	11.5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	101	10	17.6
03	Professionnels	236	84	24.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	7	4	30.4
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	33	7	40.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	259	23	16.7
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	2	1	52.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	1	35.1
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	0	0	0.0
Total		660	131	21.4

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

AstraZeneca Canada Inc.

2018-10-30

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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	169	3	4.3
03	Professionnels	132	1	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	8	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	47	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	239	4	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	15	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	0	0	0.0
Total		613	8	3.9

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		111	1	5.0
		236	2	8.9
		7	0	7.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		33	0	10.0
		259	4	8.0
		0	0	0.0
		2	0	9.3
		12	0	10.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		660	7	8.0

*** 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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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	4	1	0	0	5	4	0	0	5	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	15	0	0	21	7	0	0	41	9	0	0
03 Professionnels	89	55	0	0	40	28	0	0	78	48	1	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	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	5	0	0	6	6	0	0	5	5	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	118	68	0	0	27	18	0	0	86	44	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	2	0	0	0	0	0	0	7	4	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	259	147	0	0	99	63	0	0	223	113	2	2

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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 2 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	0	0	0
03 Professionnels	89	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	118	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 des services	3	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	0	0	0	0
Total	259	0	0	0

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
5	0	0	0
21	0	0	0
40	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	0	0	0
27	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
99	0	0	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
5	0	0	0
41	0	0	0
78	1	1	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
5	0	1	0
86	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
7	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
223	2	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	1	0	0
03 Professionnels	89	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	118	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 des services	3	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	0	0	0	0
Total	259	1	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	1	0	0
03 Professionnels	40	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	27	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 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	0	0	0	0
Total	99	1	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	41	1	0	0
03 Professionnels	78	1	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	5	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	86	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 des services	7	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	0	0	0	0
Total	223	2	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	6	0	0	21	1	0	0	41	7	0	0
03 Professionnels	89	42	0	0	40	14	0	0	78	24	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	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	5	0	0	6	1	0	0	5	2	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	118	16	0	0	27	3	0	0	86	9	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	1	0	0	0	0	0	0	7	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	259	70	0	0	99	19	0	0	223	42	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
	30-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	9	3.6%		0	52.6%		0	4	0.0%	0	-2	0		27.4%	2	2	44.4%	44.4%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	160	-14.2%		1	31.4%		1	70	0.0%	0	-7	0		38.9%	8	7	43.8%	43.5%
03	Professionnels	132	21.4%		27	42.9%		27	93	0.0%	0	12	0		66.2%	6	-12	70.5%	58.5%
04	Personnel semi-professionnels et tech	8	-4.4%		0	13.3%		0	6	0.0%	0	-2	0		46.4%	2	2	75.0%	75.0%
05	Surveillants	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	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	47	-11.1%		0	15.0%		0	43	0.0%	0	-5	0		80.1%	5	5	91.5%	91.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	239	2.7%		13	34.5%		13	132	0.0%	0	-62	0		27.6%	66	62	55.2%	52.4%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	3	-12.6%		0	0.0%		0	3	0.0%	0	-1	0		65.2%	1	1	100.0%	100.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	15	-7.2%		0	51.9%		0	10	0.0%	0	0	0		63.9%	0	0	66.7%	66.7%
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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		613	2.5%		41	35.3%		41	361	0.0%	0	-72	0		44.2%	90	72	58.9%	55.2%

† 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)¹³ - 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	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	0	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	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De						
	30-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	9	3.6%		0	52.6%		0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	160	-14.2%		0	31.4%		0	0	0.0%	0	4	0	2.2%	-4	-4	0.0%	0.0%		
03	Professionnels	132	21.4%		0	42.9%		0	1	0.0%	0	4	0	3.6%	-4	-4	0.8%	0.8%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	8	-4.4%		0	13.3%		0	0	0.0%	0	0	0	1.5%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau p	47	-11.1%		0	15.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	239	2.7%		0	34.5%		0	2	0.0%	0	2	0	1.8%	-2	-2	0.8%	0.8%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	15	-7.2%		0	51.9%		0	0	0.0%	0	0	0	1.2%	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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		613	2.5%		0	35.3%		0	3	0.0%	0	10	0	2.2%	-10	-10	0.5%	0.5%		

† 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)¹³ - 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	0	0.9	0	2.2	
03	Professionnels	0	2.1	0	3.6	
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	0	1.5	0	1.8	
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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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 (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA						
	30-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	169	-5.3%		0	42.0%		0	0	3	0.0%	0	4	0	4.3%	-4	-4	1.8%	1.8%		
03 Professionnels	132	21.4%		0	42.9%		0	0	1	0.0%	0	4	0	3.8%	-4	-4	0.8%	0.8%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	8	-4.4%		0	13.3%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.6%	0	0	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	47	-11.1%		0	15.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	3.4%	-2	-2	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	239	2.7%		0	34.5%		0	0	4	0.0%	0	4	0	3.5%	-4	-4	1.7%	1.7%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	15	-7.2%		0	51.9%		0	0	0	0.0%	0	1	0	5.6%	-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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	613	2.5%		0	35.3%		0	0	8	0.0%	0	16	0	3.9%	-16	-16	1.3%	1.3%		

† 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)^{1/3} - 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 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	2.9	0	4.3	
03 Professionnels	0	2.1	0	3.8	
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	1.5	0	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	2.7	0	3.5	
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	4.8	0	5.6	
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	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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 [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	A - De					
	30-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	9	3.6%		0	52.6%		0	0	1	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	11.1%	11.1%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	160	-14.2%		0	31.4%		0	0	21	0.0%	0	3	0	15.0%	-3	-3	13.1%	13.1%
03	Professionnels	132	21.4%		0	42.9%		0	0	32	0.0%	0	-4	0	21.2%	4	4	24.2%	24.2%
04	Personnel semi-professionnels et tech	8	-4.4%		0	13.3%		0	0	3	0.0%	0	-1	0	24.9%	1	1	37.5%	37.5%
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	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	47	-11.1%		0	15.0%		0	0	11	0.0%	0	7	0	37.3%	-7	-7	23.4%	23.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	239	2.7%		0	34.5%		0	0	19	0.0%	0	16	0	14.6%	-16	-16	7.9%	7.9%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	48.1%	1	1	66.7%	66.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	15	-7.2%		0	51.9%		0	0	0	0.0%	0	5	0	36.0%	-5	-5	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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		613	2.5%		0	35.3%		0	0	89	0.0%	0	25	0	18.6%	-25	-25	14.5%	14.5%

† 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)¹³ - 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 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	14.1	0	15.0	
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	29.9	0	37.3	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	10.9	0	14.6	
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	19.0	0	36.0	
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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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 [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [‡]	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De						
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	10	3.6%	0.0%	0	52.6%	0.0%	0	6	0.0%	0	-3	0	27.6%	3	3	60.0%	60.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	101	-14.2%	0.3%	1	31.4%	5.0%	15	16	48	5.0%	7	-1	39.4%	8	1	47.5%	40.2%		
03	Professionnels	236	21.4%	3.8%	27	42.9%	4.7%	33	60	165	4.7%	23	27	64.2%	13	-27	69.9%	54.0%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	7	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	5	0.0%	0	-2	45.7%	2	2	71.4%	71.4%		
05	Surveillants	0	0.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau p	33	-11.1%	0.0%	0	15.0%	3.0%	3	3	28	3.0%	3	1	79.1%	2	-1	84.8%	75.8%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	259	2.7%	1.7%	13	34.5%	4.6%	36	49	158	4.6%	22	-60	27.8%	86	60	61.0%	50.0%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	2	-12.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-1	65.5%	1	1	100.0%	100.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	12	-7.2%	0.0%	0	51.9%	0.0%	0	0	9	0.0%	0	-1	67.5%	1	1	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	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	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		660	2.5%	2.1%	41	35.3%	4.4%	87	128	421	4.4%	55	-42	46.2%	116	42	63.8%	52.2%		

† 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)¹³ - 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	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De							
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	10	3.6%	0.0%	0	52.6%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	101	-14.2%	0.3%	1	31.4%	5.0%	15	16	5.0%	0	3	1	3.2%	2.7%	-3	-2	0.0%	1.0%		
03	Professionnels	236	21.4%	3.8%	27	42.9%	4.7%	33	60	4.7%	0	7	2	2.9%	2.9%	-6	-5	0.4%	1.1%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	7	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1.5%	0	0	0.0%	0.0%			
05	Surveillants	0	0.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau p	33	-11.1%	0.0%	0	15.0%	3.0%	3	3	3.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%			
08	Personnel spécialisé de la vente et des	259	2.7%	1.7%	13	34.5%	4.6%	36	49	4.6%	0	4	2	3.1%	1.7%	-3	-2	0.4%	1.1%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	41.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10	Personnel de bureau	2	-12.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%			
11	Personnel intermédiaire de la vente et	12	-7.2%	0.0%	0	51.9%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	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	0.0%	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	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		660	2.5%	2.1%	41	35.3%	4.4%	87	128	4.4%	0	14	5	3.9%	2.3%	-13	-9	0.3%	1.0%		

† 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)¹³ - 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	3.2	2.7	
03	Professionnels	2.9	2.9	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
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	3.1	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			3.9		0.3

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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 (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%
	01/02 Cadres	111	-5.3%	0.3%	1	42.0%	4.5%	15	16	1	4.5%	0	5	1	5.0%	5.0%	-5	-4	0.9%	1.8%
03 Professionnels	236	21.4%	3.8%	27	42.9%	4.7%	33	60	2	4.7%	0	21	5	8.9%	8.9%	-19	-16	0.8%	2.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	7	-4.4%	0.0%	0	13.3%		0	0	0	0.0%	0	1	0	7.6%	7.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	33	-11.1%	0.0%	0	15.0%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	3	1	16.7%	10.0%	-3	-2	0.0%	3.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	259	2.7%	1.7%	13	34.5%	4.6%	36	49	4	4.6%	1	19	4	8.0%	8.0%	-17	-15	1.5%	2.6%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	-12.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	9.3%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	-7.2%	0.0%	0	51.9%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.8%	10.8%	-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%	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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	660	2.5%	2.1%	41	35.3%	4.4%	87	128	7	4.4%	1	50	11	8.6%	8.0%	-46	-39	1.1%	2.4%	

† 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 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		5.0		5.0	
03 Professionnels		8.9		8.9	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		7.6		7.6	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		16.7		10.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		8.0		8.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		10.8		10.8	
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		0.0		0.0	
Total		8.6		8.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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 [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [‡]	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						AAAA - AAAA
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	01	Cadres supérieurs	10	3.6%	0.0%	0	52.6%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0	11.5%	0	0	10.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	101	-14.2%	0.3%	1	31.4%	5.0%	15	16	10	5.0%	1	9	282	17.6	17.6%	-8	273	9.9%	285.3%
03	Professionnels	236	21.4%	3.8%	27	42.9%	4.7%	33	60	84	4.7%	12	-7	0	0.0	24.6%	26	7	35.6%	27.4%
04	Personnel semi-professionnels et tech	7	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-2	0	0.0	30.4%	2	2	57.1%	57.1%
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	33	-11.1%	0.0%	0	15.0%	3.0%	3	3	7	3.0%	1	7	150	50.0	40.6%	-6	143	21.2%	472.7%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	259	2.7%	1.7%	13	34.5%	4.6%	36	49	23	4.6%	3	25	818	16.7	16.7%	-20	793	8.9%	308.1%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	2	-12.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0	52.2%	0	0	50.0%	50.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	12	-7.2%	0.0%	0	51.9%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	3	0	35.1	35.1%	-3	-3	8.3%	8.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	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	0.0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		660	2.5%	2.1%	41	35.3%	4.4%	87	128	131	4.4%	17	36	1,306	10.2	21.4%	-10	1,270	19.8%	202.6%

† 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)¹³ - 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	17.6	17.6	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	50.0	40.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	16.7	16.7	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	35.1	35.1	
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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			10.2		21.4

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Femmes						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
		#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	
		01	Cadres supérieurs	2015	9	4	44.4	27.4	2	2	162.2														
		2018	10	6	60.0	27.6	3	3	217.4	4	1	25.0	1	0	5	4	80.0	2	2	5	2	40.0	2	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	160	70	43.8	38.9	62	8	112.5																
		2018	101	48	47.5	39.4	40	8	120.6	37	15	40.5	15	0	21	7	33.3	9	-2	41	9	22.0	18	-9	
03	Professionnels	2015	132	93	70.5	66.2	87	6	106.4																
		2018	236	165	69.9	64.2	152	13	108.9	89	55	61.8	57	-2	40	28	70.0	28	0	79	49	62.0	56	-7	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	8	6	75.0	46.4	4	2	161.6																
		2018	7	5	71.4	45.7	3	2	156.3	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0	
05	Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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	
06	Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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	2018	9	5	55.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	9	5	55.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	58	22	37.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	58	22	37.9			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	2018	129	83	64.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	129	83	64.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

00	Contraintes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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						Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Femmes							Femmes					Femmes					Femmes				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence			
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	47	43	91.5	80.1	38	5	114.2															
		2018	33	28	84.8	79.1	26	2	107.3	7	5	71.4	6	-1	6	6	100.0	5	1	6	6	100.0	5	1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	239	132	55.2	27.6	66	66	200.1															
		2018	259	158	61.0	27.8	72	86	219.4	118	68	57.6	33	35	27	18	66.7	15	3	86	44	51.2	47	-3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	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
10	Personnel de bureau	2015	3	3	100.0	65.2	2	1	153.4															
		2018	2	2	100.0	65.5	1	1	152.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	15	10	66.7	63.9	10	0	104.3															
		2018	12	9	75.0	67.5	8	1	111.1	3	2	66.7	2	0	0	0	0.0	0	0	7	4	57.1	5	-1
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	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	2018	13	11	84.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	13	11	84.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	145	86	59.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	145	86	59.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	2	66.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	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																	
		2018	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	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	
Total		2015	613	361	58.9	44.2	271	90	133.2																	
		2018	660	421	63.8	46.2	305	116	138.1	259	147	56.8	120	27	99	63	63.6	58	5	225	115	51.1	133	-18		

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	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	358	210	58.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	358	210	58.7		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	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																	
	2018	10	0	0.0	3.2	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	160	0	0.0	2.2	4	-4	0.0																	
	2018	101	0	0.0	2.7	3	-3	0.0	37	0	0.0	1	-1	21	0	0.0	0	0	41	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2015	132	1	0.8	3.6	5	-4	21.0																	
	2018	236	1	0.4	2.9	7	-6	14.6	89	0	0.0	3	-3	40	0	0.0	0	0	79	1	1.3	1	1	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	8	0	0.0	1.5	0	0	0.0																	
	2018	7	0	0.0	1.5	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	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	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	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	

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		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01 Cadres supérieurs	2018	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	9	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	58	0	0.0	0	0.0	0.9	0.0	0	0.0	2.2	0.0	L'embauche a été beaucoup moins importante que prévue, soit de - 37 comparativement à 96. En 2015, les Autochtones n'étaient pas représentés dans cette catégorie. Aucun Autochtone n'a été embauché ou promu, et les Autochtones n'étaient pas représentés auparavant, en 2015. Aucun progrès.
	2021	58	0	0.0			3.2	0.0			2.7	0.0	
03 Professionnels	2018	129	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0	0.0	3.6	0.0	Aucun Autochtone n'a été embauché ou promu, et il y a eu une cessation de fonctions. Aucun progrès.
	2021	129	0	0.0			2.9	0.0			2.9	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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																
		Effectif							Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	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						
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	47	0	0.0	0.8	0	0	0.0																
		2018	33	0	0.0	0.8	0	0	0.0	7	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	239	2	0.8	1.8	4	-2	46.5																
		2018	259	1	0.4	1.7	4	-3	22.7	118	0	0.0	2	-2	27	0	0.0	0	0	86	1	1.2	1	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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
10	Personnel de bureau	2015	3	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	15	0	0.0	1.2	0	0	0.0																
		2018	12	0	0.0	3.2	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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

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	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones	Autochtones			Autochtones							
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	2018	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	13	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	145	0	0.0	0	0.0	1.5	0.0	0	0.0	1.8	0.0	Il y a eu une cessation des fonctions, et aucune offre d'embauche ou de promotion n'a été faite auprès du reste du personnel autochtone pour remplacer le poste vacant. Il y a eu seulement 95 possibilités d'embauche comparativement aux 150 prévues. Aucun progrès
		2021	145	0	0.0			3.1	0.0			1.7	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		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	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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
Total		2015	613	3	0.5	2.2	13	-10	22.2																
		2018	660	2	0.3	2.3	15	-13	13.2	259	0	0.0	6	-6	99	0	0.0	0	0	225	2	0.9	1	1	

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					
		#	%	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	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	358	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	358	0	0.0		3.9	0.0		0.3	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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															
		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	Actuel	Prévu	Différence			
01&02 Cadres	2015	169	3	1.8	4.3	7	-4	41.3																	
	2018	111	1	0.9	5.0	6	-5	18.0	41	1	2.4	2	-1	26	1	3.8	0	1	46	1	2.2	1	0		
03 Professionnels	2015	132	1	0.8	3.8	5	-4	19.9																	
	2018	236	2	0.8	8.9	21	-19	9.5	89	0	0.0	8	-8	40	0	0.0	0	0	79	1	1.3	1	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	8	0	0.0	4.6	0	0	0.0																	
	2018	7	0	0.0	7.6	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	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		
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	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					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01&02 Cadres	2018	67	2	3.0	0	0.0	2.9	102.9	0	0.0	4.3	69.4	Bien que le taux d'embauche ait été inférieur au taux de disponibilité et que le nombre de cessations des fonctions ait été supérieur au taux de représentation interne, des progrès raisonnables ont été réalisés, car le nombre de promotions a été supérieur au taux de représentation.
	2021	67	2	3.0			5.0	59.7			5.0	59.7	
03 Professionnels	2018	129	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0	0.0	3.8	0.0	Il n'y a eu aucun progrès réalisé dans cette CPÉME parce qu'il n'y a eu aucune embauche ni aucune promotion et que le nombre de cessations des fonctions a été supérieur au taux de représentation.
	2021	129	0	0.0			8.9	0.0			8.9	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			7.6	0.0			7.6	0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	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
AstraZeneca Canada Inc.
30-10-2018

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																	
		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								
#	#	%	%	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	47	0	0.0	3.4	2	-2	0.0																	
		2018	33	0	0.0	10.0	3	-3	0.0	7	0	0.0	1	-1	6	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	239	4	1.7	3.5	8	-4	47.8																	
		2018	259	4	1.5	8.0	21	-17	19.3	118	0	0.0	9	-9	27	0	0.0	0	0	86	0	0.0	1	-1		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	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	
10	Personnel de bureau	2015	3	0	0.0	7.0	0	0	0.0																	
		2018	2	0	0.0	9.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	15	0	0.0	5.6	1	-1	0.0																	
		2018	12	0	0.0	10.8	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	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	

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	Objectifs										Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs								
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées				
#	#	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	2018	13	0	0.0	0	0.0	1.5	0.0	3.4	0.0	En 2015, les personnes handicapées n'étaient pas représentées et il n'y a eu aucune embauche durant la période d'établissement des objectifs. Pour cette raison, aucun progrès n'a été réalisé pour atteindre l'objectif établi.
		2021	13	0	0.0		16.7	0.0	10.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	145	0	0.0	0	0.0	2.7	0.0	3.5	0.0	En 2018, étant donné que le nombre total d'employés dans cette CPÉME a augmenté, mais que le nombre d'employés qui s'identifient comme personnes handicapées (PH) n'a pas augmenté, le taux de représentation des PH a quelque peu diminué. Par conséquent, bien qu'il n'y ait eu aucune cessation des fonctions, aucun progrès n'a été réalisé pour atteindre l'objectif parce qu'il n'y a eu aucune embauche ni aucune promotion.
		2021	145	0	0.0		8.0	0.0	8.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire	2018	3	0	0.0	0	0.0	4.8	0.0	5.6	0.0	Étant donné qu'il n'y a eu que 3 embauches (soit 50 % du taux prévu) dans cette CPÉME, l'atteinte de cet objectif a été

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

	de la vente et des services	2021	3	0	0.0			10.8	0.0			10.8	0.0	difficile, puisque les personnes handicapées n'étaient pas représentées auparavant, en 2015.
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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															
		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	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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
Total		2015	613	8.1	1.3	3.9	24	-16	33.5																
		2018	660	7.7	1.1	8.0	53	-46	13.3	259	1	0.4	21	-20	99	1	1.0	1	0	225	2	0.9	3	-1	

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						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	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	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
Total		2018	358	2.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	358	2.6	0	0.0	8.6	6.5	0	0.0	8.0	7.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu					Différence	Actuel	Prévu		Différence							
		#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2015	9	1	11.1	10.1	1	0	110.0																
	2018	10	1	10.0	11.5	1	0	87.0	4	0	0.0	0	0	5	0	0.0	1	-1	5	0	0.0	1	-1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	160	21	13.1	15.0	24	-3	87.5																
	2018	101	10	9.9	17.6	18	-8	56.3	37	6	16.2	7	-1	21	1	4.8	3	-2	41	7	17.1	5	2	
03 Professionnels	2015	132	32	24.2	21.2	28	4	114.4																
	2018	236	84	35.6	24.6	58	26	144.7	89	42	47.2	22	20	40	14	35.0	10	4	79	24	30.4	19	5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	8	3	37.5	24.9	2	1	150.6																
	2018	7	4	57.1	30.4	2	2	188.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	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	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	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 ÷ 1 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	2018	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	9	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	58	7	12.1	0	0.0	14.1	85.6	0	0.0	15.0	80.5	Le nombre d'embauches a été inférieur au taux de disponibilité; le nombre de promotions inférieur au taux de représentation; et le nombre de cessations des fonctions supérieur au taux de représentation. Ces résultats, combinés à la réaffectation de certains de ces postes à la catégorie Professionnels, plus appropriée, ont donné lieu à une représentation réduite en 2018, et aucun progrès n'a été réalisé pour atteindre l'objectif établi.	
	2021	58	7	12.1			17.6	68.6			17.6	68.6		
03 Professionnels	2018	129	56	43.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	129	56	43.4			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

05	Survenants	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles								
																	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	47	11	23.4	37.3	18	-7	62.7																
		2018	33	7	21.2	40.6	13	-6	52.2	7	5	71.4	3	2	6	1	16.7	1	0	6	2	33.3	1	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	239	19	7.9	14.6	35	-16	54.5																
		2018	259	23	8.9	16.7	43	-20	53.2	118	16	13.6	20	-4	27	3	11.1	2	1	86	9	10.5	7	2	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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	
10	Personnel de bureau	2015	3	2	66.7	48.1	1	1	138.6																
		2018	2	1	50.0	52.2	1	0	95.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	15	0	0.0	36.0	5	-5	0.0																
		2018	12	1	8.3	35.1	4	-3	23.7	3	1	33.3	1	0	0	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	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 ÷ 1 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	2018	13	6	46.2	0	0.0	29.9	154.4	0	0.0	37.3	123.7	Avec un taux de 71,4 %, le nombre d'embauches a été considérablement plus élevé que le taux de disponibilité. Par conséquent, bien que le nombre de promotions ait été inférieur au taux de représentation et que le nombre de cessations des fonctions ait été supérieur au taux de représentation, des progrès raisonnables ont été réalisés. Ici, également, certains postes qui faisaient partie de la CPÉME 07 avaient été réaffectés à la CPÉME 08.
		2021	13	6	46.2			50.0	92.3			40.6	113.7	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	145	19	13.1	0	0.0	10.9	120.2	0	0.0	14.6	89.7	Le nombre d'embauches a été inférieur au taux de disponibilité; le nombre de promotions supérieur au taux de représentation; et le nombre de cessations des fonctions supérieur au taux de représentation. Des progrès raisonnables ont cependant été réalisés, car le taux de représentation a augmenté à la suite de la réaffectation de certains postes qui faisaient partie auparavant de la CPÉME 07.
		2021	145	19	13.1			16.7	78.5			16.7	78.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0	0.0	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

10		Personnel de bureau	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	1	33.3	0	0.0	19.0	175.4	0	0.0	36.0	92.6	Étant donné qu'il y a eu un total de 3 embauches et de 7 cessations des fonctions pour l'ensemble des employés de cette CPÉME, les données sur la mobilité ont été négatives. Pour cette raison, le pourcentage de réalisation de l'objectif ne démontre pas les progrès réalisés, c'est-à-dire l'embauche d'un membre d'une minorité visible. Le taux de représentation a donc été de 8,3% en 2018, alors que la représentation était nulle en 2015. Aucun progrès raisonnable n'a été réalisé.	
		2021	3	1	33.3			35.1	95.0			35.1	95.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	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

AstraZeneca Canada Inc.

30-10-2018

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																				
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions												
		Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles												
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	
#	#	#	%	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
		2018	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	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
		2018	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	0	0	0
Total		2015	613	89	14.5	18.6	114	-25	78.1																				
		2018	660	131	19.8	21.4	141	-10	92.7	259	70	27.0	55	15	99	19	19.2	14	5	225	42	18.7	33	9					

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						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2018	358	89	24.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	358	89	24.9			10.2	243.7			21.4	116.2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
AstraZeneca Canada Inc.
30-10-2018

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 souhaitaient modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- 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
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultat
- 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
- 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 d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

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.

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

L'acquisition du portefeuille de produits de traitement des troubles respiratoires de Takeda, au début de 2016, a donné lieu à l'intégration de 38 employés (CPÉME 02 - 4 employés; CPÉME 03 - 2 employés; CPÉME 08 - 32 employés).

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

Il y a eu une réduction de l'effectif à la fin de 2016 et au début de 2017 - (CPÉME 02 - 6

employés; CPÉME 03 - 2 employés; CPÉME 07 - 1 employé; CPÉME 08 - 36 employés; et CPÉME 11 - 4 employés).

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

- Autre.

Voici quelques-unes des mesures que nous avons prises (et que nous continuons de prendre) :

- Nous avons corrigé les offres d'emploi afin d'éliminer tout préjugé sexiste, et mieux reformulé le contenu se rapportant à l'équité en matière d'emploi et à l'accessibilité.
- Lors d'une réunion sur la réception des candidatures, nous avons rappelé aux cadres l'importance d'effectuer des recherches objectives et de tenir compte des répercussions que peuvent avoir les préjugés inconscients. Un courriel contenant un lien vers une formation par vidéo sur les préjugés inconscients leur a ensuite été envoyé.
- Un guide sur les pratiques d'embauche efficaces a été élaboré, puis diffusé. Il contient des lignes directrices juridiques en matière d'entrevue qui visent à éliminer les risques possibles de préjugés et de discrimination.
- Nous nous sommes assurés que les cadres utilisent les guides d'entrevue objective pour tous les projets d'embauche et qu'ils effectuent les entrevues avec un partenaire ou devant un comité.
- Nous avons examiné toutes les politiques et mis à jour nombre d'entre elles; nous avons également modifié notre politique en matière de respect en milieu de travail.
- Nous avons entamé un dialogue avec l'organisme Indigenous Link pour établir une présence et un lien de confiance au sein des collectivités autochtones et sensibiliser ces dernières à l'égard de l'image de marque de l'organisation dans le but d'accroître la représentation des Autochtones au sein de l'effectif et de faire de AstraZeneca un « employeur de choix » au sein des collectivités autochtones.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Nous avons également mené un sondage auprès de nos employés au Canada. Nous pouvons attester des commentaires très positifs que nous avons recueillis auprès d'eux concernant la diversité et l'inclusion dans notre milieu de travail. Le sondage contenait notamment l'énoncé suivant :

• Les cadres dans ma fonction/mon entreprise appuient la diversité et l'inclusion en milieu de

travail.

Des plus de 280 répondants, 92 % ont attribué une note élevée à cet énoncé. Les critères de mesure montrent aussi que les résultats canadiens ont été 3 % plus élevés que les résultats nord américains dans leur ensemble, et 11 % plus élevés que la norme établie pour le secteur pharmaceutique (tel qu'il a été noté par l'entreprise qui gère le sondage).

Bien que je reconnaisse que, pour des besoins d'équité en matière d'emploi, les efforts doivent être axés sur les employés permanents seulement, une grande partie de notre effectif travaille selon les contrats à durée déterminée. Il arrive souvent que ces personnes deviennent des employés permanents (en fait, le 1er janvier 2019, nous avons accordé le statut permanent à plus de 20 employés contractuels; cette information a été ajoutée à nos projections relatives au dénombrement de l'effectif que je vous ai transmises). La CPÉME, Professionnels, compte beaucoup d'employés et, des 78 employés occupant actuellement un poste de durée déterminée, plus de 60 % d'entre eux s'identifient comme des membres des minorités visibles. Bien qu'il ne soit pas prévu qu'ils deviennent tous permanents, je vous transmets cette information qui témoigne de la culture de diversité au sein de notre organisation.

Depuis 2016, notre taux d'achèvement des sondages sur l'équité en matière d'emploi est de 100 %, ce qui signifie que tous les nouveaux employés remplissent ce sondage. Nous savons cependant que certains employés ont une déficience physique, mais qu'ils ont choisi de ne pas l'indiquer dans leur sondage. Notre taux de représentation est donc supérieur aux résultats que nous avons nous mêmes déclarés.

Il aimerait également vous communiquer quelques renseignements au sujet de notre initiative

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

Nom de l'employeur : AstraZeneca Canada Inc.

Emplacement principal : Mississauga (Ontario)

Nombre d'employés : 660

- | | | | |
|---------------------|-----|-------------------------------|----|
| • Ontario | 443 | • Colombie-Britannique | 36 |
| • Québec | 110 | • Saskatchewan | 8 |
| • Nouvelle-Écosse | 9 | • Alberta | 36 |
| • Nouveau-Brunswick | 7 | • Terre-Neuve-et-
Labrador | 4 |
| • Manitoba | 7 | | |

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 3254 – Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments
AstraZeneca Canada Inc. est une entreprise biopharmaceutique qui se livre à la découverte, au développement, à la fabrication, à la commercialisation et à la vente de médicaments d'ordonnance au Canada.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcée : 01-04-2015
Reçue : Inconnue
Fermée : 02-05-2016
Analyse de l'effectif : 30-11-2015

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcée : 27-03-2019
Reçue : 24-03-2019
Analyse de l'effectif : 30-11-2019

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies lors de la présentation précédente :

Oui Non

Commentaires : Aucun

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport sur les réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires : Aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs fixés lors de l'évaluation précédente ont été établis sous forme de pourcentage.
- L'analyse de l'effectif précédente a révélé 12 écarts.

Femmes

Évaluation/observations

- L'évaluation précédente n'a révélé aucun écart en ce qui concerne les femmes.

Peuples autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 % atteint)
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPEME 02 : Il y a eu 58 nouveaux venus, mais aucun d'entre eux n'était un Autochtone. Compte tenu d'une DMT de 2,2 %, on se serait attendu à au moins une personne.
- CPEME 03 : Il y a eu 129 nouveaux venus, mais aucun d'entre eux n'était un Autochtone. Compte tenu d'une disponibilité de 3,6 %, on se serait attendu à au moins quatre.
- CPEME 08 : Il y a eu 145 nouveaux venus, mais aucun d'entre eux n'était un Autochtone. Compte tenu d'une DMT de 1,8 %, on se serait attendu à au moins deux.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif atteint à 103 %
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 % atteint)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0 % atteint)
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % atteint)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPEME 03 : Il y a eu 129 nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 3,8 %, on se serait attendu à au moins quatre.
- CPEME 07 : Il y a eu 13 nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 3,4 %, la situation était à prévoir.
- CPEME 08 : Il y a eu 145 nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 3,5 %, la situation était à prévoir.
- CPEME 11 : Il y a eu trois (3) nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 5,6 %, la situation était à prévoir.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 86 %
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint à 154 %
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif atteint à 120 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 175 %

Évaluation/observations

- Aucune

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n'est pas nécessaire d'évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- L'organisation avait établi 12 objectifs et en a atteint 5. Cela équivaut à un taux d'atteinte d'objectif de 42 %, ce qui est inférieur au seuil de 80 % nécessaire pour démontrer des efforts raisonnables.
 - Sur les sept objectifs non atteints, il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion dans quatre cas pour s'attendre à des progrès raisonnables. Dans trois cas, il n'y a pas eu assez d'embauche pour atteindre les objectifs fixés.
 - Le formulaire sur la démonstration des efforts raisonnables a été rempli et l'organisation a mis en œuvre toutes les mesures requises et d'autres mesures supplémentaires.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Un objectif a été fixé pour chaque écart de représentation mis au jour par l'analyse de l'effectif. Tous les objectifs à court et à long terme ont été établis sous forme de pourcentage à un niveau égal ou supérieur à la DMT.

Femmes

Observations :

- Aucun écart n'a été relevé en ce qui concerne les femmes.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+3 ans)		
N°	Description	Nbre	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	3,2	2,7	0,0	2,7
03	Professionnels	-6	2,9	2,9	0,4	2,9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	3,1	1,7	0,4	1,7

Observations : Aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+3 ans)		
N°	Description	Nbre	%	%	%	%
01/02	Gestionnaires	-5	5,0	5,0	0,9	5,0
03	Professionnels	-19	8,9	8,9	0,8	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	7,6	7,6	0,0	7,6
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	16,7	10,0	0,0	10,0

08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-17	8,0	8,0	1,5	8,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8	0,0	10,8

Observations : Aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme		
N°	Description	Nbre	(1 à 3 ans) %	(+3 ans) %	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-8	17,6	17,6	9,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-6	50,0	40,6	21,2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-20	16,7	16,7	8,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	35,1	35,1	8,3

Observations : Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur sur son effectif et tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- AstraZeneca Canada Inc. a atteint cinq (5) des 12 objectifs fixés lors de l'évaluation précédente. Sur les sept (7) objectifs non atteints, il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion dans quatre cas pour s'attendre à des progrès raisonnables.
- AstraZeneca Canada Inc. continue de réaliser des progrès raisonnables vers la création d'un milieu de travail représentatif, en particulier pour les peuples autochtones et les personnes handicapées; il est fortement recommandé que l'entreprise envisage de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au

recrutement et au maintien en poste de membres de ces deux groupes désignés. Des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étapes 2-2 des modules de formation accessibles à partir de la page d'aide du SGIEMT).

- Il pourrait être avantageux pour AstraZeneca Canada Inc. d'établir des relations avec des collègues, des universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui appartiennent à ces groupes désignés. Le fait de favoriser les relations avec ces organisations pourrait permettre à l'entreprise de combler les écarts au moyen de stages ou d'emplois permanents lorsque des postes deviennent vacants.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 01-04-2019

De : Yakibonge, Ntambwe N [NC] de la part de EE-EME
Envoyé : 4 avril 2019 10:47
À : 'gena.restivo@astrazeneca.com'
Cc : 'greer.hozack@astrazeneca.com';
'kjeffers@employmentmatters.ca'
Objet : Accord numéro 060233 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request.

Monsieur Geno Restivo,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 27 mars 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que AstraZeneca Canada 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 AstraZeneca Canada inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- AstraZeneca Canada inc. a atteint cinq objectifs sur les douze qu'elle s'était fixés lors de la précédente évaluation. Parmi les sept objectifs qui n'ont pas été atteints, dans quatre cas, il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour que l'on puisse s'attendre à des progrès raisonnables.
- Afin de s'assurer que AstraZeneca Canada inc. continue d'accomplir des progrès raisonnables en vue d'obtenir un effectif diversifié, tout particulièrement à l'égard des Autochtones et des personnes handicapées, il est fortement recommandé que l'entreprise envisage de procéder à une étude des systèmes d'emploi afin de définir les obstacles potentiels au recrutement et à la rétention des employés de ces deux groupes. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont accessibles à partir du site Web du Programme du travail (Étape 2-2 des modules de formation sur la page d'aide du SGIÉMT).
- Il pourrait être avantageux pour AstraZeneca Canada inc. d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles dans le but de repérer et de recruter des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés.
- De cette façon, l'organisation pourrait combler les écarts de représentation à l'aide de stages ou d'emplois permanents lorsque des postes deviennent vacants.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 27 mars 2022. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque AstraZeneca Canada inc. recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portants 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, AstraZeneca Canada 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;
- 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@hrscd-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@hrscd-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!

AstraZeneca Canada Inc.

ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ SUBSÉQUENTE – MARS 2019

AstraZeneca Inc.

Table des matières

1.0	Introduction	3
2.0	Contexte.....	3
3.0	Analyse de l'effectif actuel.....	3
3.1	Preuve documentaire.....	4
4.0	Formulaires 1 à 6.....	4
4.1	Preuve documentaire.....	4
4.2	Commentaire	4
4.3	Part des embauches.....	5
4.4	Part des promotions.....	7
4.5	Part des licenciements	8
5.0	Objectifs	9
	Facteurs d'évaluation – Objectifs à court terme. Suffisance des objectifs. Progrès raisonnables réalisés.	9
5.1	Preuve documentaire :	9
5.2	Commentaires – Objectifs à court terme	9
5.3	Objectifs révisés	10
5.4	Commentaires – Nouveaux objectifs.....	10
5.5	Commentaires	11
6.0	Rapport sur les réalisations rempli	11
	Facteur d'évaluation.....	11
6.1	Preuve documentaire.....	11
6.2	Commentaire – Fiche de rendement.....	11
7.0	Efforts raisonnables.....	13
	Facteur d'évaluation – La définition	13
7.1	Preuve documentaire	13
7.2	Commentaires.....	13

1.0 Introduction

AstraZeneca Canada Inc. (AstraZeneca) est un entrepreneur fédéral admissible de longue date en vertu du Programme de contrats fédéraux (PCF). Son évaluation initiale a pris fin en avril 2016 et son évaluation subséquente est prévue pour le 27 mars 2019. Cette évaluation permettra d'évaluer la mesure dans laquelle AstraZeneca a réalisé des progrès et/ou déployé des efforts raisonnables pour atteindre la pleine représentation des quatre groupes désignés – les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – dans son effectif.

AstraZeneca soumet maintenant les renseignements suivants – voir les pièces jointes – pour répondre aux exigences de l'évaluation de la conformité subséquente :

- Une analyse de l'effectif actuel, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- Les formulaires 1 à 6 renfermant des données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- Un Rapport sur les réalisations rempli qui comprend :
 - Des objectifs révisés pour tout écart de représentation restant.
 - De nouveaux objectifs à court et à long terme fondés sur la mise à jour de l'analyse de l'effectif.
- Un formulaire dûment rempli sur les efforts raisonnables déployés aux fins de l'évaluation de la conformité subséquente.

2.0 Contexte

AstraZeneca Inc. est une entreprise biopharmaceutique qui participe à la recherche, au développement et à la commercialisation de médicaments. L'organisation a récemment été désignée comme plaque tournante clinique mondiale pour les études cliniques en oncologie et immuno-oncologie et elle dirige actuellement des études cliniques à l'échelle mondiale en oncologie sur le cancer du poumon, de la tête et du cou.

Nous remarquons que depuis l'évaluation initiale effectuée en 2016, AstraZeneca a révisé ses affectations de la CNP pour mieux refléter les emplois. Plus particulièrement, de nombreux postes qui ont déjà été affectés à la CNP qui sont dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres administrateurs, dont le titre d'emploi était gestionnaire, ont été reconnus comme des contributeurs individuels et, par conséquent, affectés à la CPEME 03 Professionnels. De même, plusieurs des postes qui avaient été classés dans la CPEME 07 Personnel administratif et de bureau principal ont été reclassés dans la CPEME 08 Personnel spécialisé de la vente et des services et codés en conséquence.

3.0 Analyse de l'effectif actuel

EDSC exige que l'analyse de l'effectif (AE) se conforme aux facteurs d'évaluation suivants :

Estimations de la disponibilité

Calcul des estimations de la disponibilité à l'aide des données pertinentes sur le marché du travail fournies par le Programme du travail d'Emploi et Développement des compétences Canada (EDSC). Les taux de disponibilité actuels sont fondés sur les données du recensement canadien de 2016. Toutefois, le Rapport sur les réalisations n'a pas été mis à jour pour permettre cette description des données du SGIEMT.

Comparaison aux niveaux professionnel et géographique

Sélection des niveaux professionnel et géographique les plus appropriés à des fins de comparaison pour établir des estimations de la disponibilité externe

Quantification de la sous-représentation

Détermination du degré de sous-représentation pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel en comparant la représentation interne aux points de repère appropriés de disponibilité établis par le Programme du travail à EDSC.

Le rapport sommaire et le rapport détaillé de l'analyse de l'effectif actuel d'AstraZeneca sont conformes à ces facteurs d'évaluation.

3.1 Preuve documentaire

Nous joignons le résumé de l'analyse de l'effectif et les rapports détaillés datés du 30 novembre 2018 qui sont fondés sur le dossier des employés d'AstraZeneca, y compris le dossier de promotion qui est à jour, complet et exact.

4.0 Formulaires 1 à 6

4.1 Preuve documentaire

Nous joignons les formulaires 1 à 6. Ces formulaires sont générés par l'analyse de l'effectif mise à jour datée du 30 novembre 2018. Nous notons que le Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs du PCF indique que les données salariales ne sont pas requises pour le PCF (Programme de contrats fédéraux). Par conséquent, il permet d'utiliser la valeur zéro comme salaire pour tous les employés. Cela se reflète dans les formulaires 2 et 3, car la valeur zéro était le salaire utilisé pour tous les employés.

Notre commentaire ci-dessous porte uniquement sur l'analyse de l'équité en matière d'emploi pour les embauches, les promotions et les licenciements d'AstraZeneca dans les CPEME où des objectifs à court terme ont été établis.

4.2 Commentaire

Les formulaires 4, 5 et 6 énumèrent pour chaque groupe désigné le nombre d'embauches, de promotions et de licenciements dans chaque CPEME pendant la période du 01-12-2015 au 30-11-2018. Nous incluons seulement les employés permanents à temps plein et à temps partiel.

Ces données sont des mesures des progrès réalisés en matière d'équité parce qu'elles permettent de comparer :

- La part des embauches de chaque groupe désigné par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail extérieur.

- L'un des principes fondamentaux de l'analyse de l'équité en matière d'emploi et de la diversité est qu'un employeur devrait embaucher des membres des groupes désignés à un niveau au moins égal à leur disponibilité. S'il ne le fait pas, ils sont sous-représentés.
- Comme nous l'expliquons en détail ci-dessous, pour assurer la suffisance des objectifs et des progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs, l'employeur peut être tenu d'embaucher des employés à un niveau supérieur à la disponibilité. Dans ces circonstances, le taux d'embauche prescrit dépassera le taux de disponibilité externe du groupe désigné.
 - La part des promotions d'un groupe désigné avec sa représentation interne;
 - La part des licenciements dans un groupe désigné avec la représentation interne du groupe.

Pour évaluer les progrès, le programme d'équité en matière d'emploi compare le pourcentage d'embauches nettes, c.-à-d. les embauches moins les licenciements, pour le groupe désigné par CPEME aux objectifs d'embauche établis précédemment. (Ici, les embauches proviennent à la fois de sources externes et internes par le biais de promotions). Cela oblige AstraZeneca à examiner non seulement ses embauches de sources externes, mais aussi les promotions au sein de l'organisation et les licenciements de membres de groupes désignés dans les CPEME où des objectifs sont fixés.

Nous analysons les expériences des groupes désignés seulement dans les CPEME où des objectifs à court terme ont été établis. Le Rapport sur les réalisations fournit tous les détails.

4.3 Part des embauches

La part des embauches de membres de groupes désignés est une mesure de l'efficacité des stratégies de ressourcement d'une organisation et de sa capacité d'attirer, de sélectionner et d'embaucher la diversité de talents dont elle a besoin pour être concurrentielle. En ce qui concerne les femmes, elles représentaient 58,9 % des embauches et, en 2018, cette proportion est passée à 63,8 %, comparativement à la disponibilité de 44,2 %. Ce groupe n'est sous-représenté dans aucune des CPEME. Pour cette raison, nous n'avons pas inclus ce groupe dans notre rapport sur le nombre d'embauches qui ont été attribuées aux trois autres groupes désignés – Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles. De 2015 à 2018, AstraZeneca a embauché 259 employés permanents à temps plein de sources externes. Les groupes désignés sous-représentés qui représentaient 100 ou 16,3 % de l'effectif d'AstraZeneca en 2015 ont reçu 27,4 % (71) des embauches pendant la période d'établissement des objectifs.

Le résultat est qu'en 2018 :

- 0,0 % (0 sur 259) des embauches de membres des groupes désignés étaient des Autochtones
- 0,4 % (1 sur 259) des embauches de membres des groupes désignés étaient des personnes handicapées

- 27,0 % (70 sur 259) des embauches de membres des groupes désignés étaient membres d'une minorité visible.

Peuples autochtones

Dans l'évaluation de la conformité de la première année en 2015, des objectifs à court terme ont été fixés pour les

Peuples autochtones dans trois CPEME.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- CPEME : 03 – Professionnels
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services

Il n'y a eu aucune embauche d'Autochtones pendant la période visée.

Personnes handicapées

Des objectifs ont été établis pour les personnes handicapées dans quatre CPEME.

- CPEME : 01/02 – Cadres
 - Les embauches ont été inférieures à la disponibilité de 4,3 %.
 - Il y a eu 1 embauche sur 41 dans cette catégorie, soit 2,4 %.
- CPEME : 03 – Professionnels
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services

Il n'y a pas eu d'embauche de personnes handicapées dans les CPEME 03, 07, 08 et 11 au cours de la période.

Minorités visibles

Des objectifs à court terme ont été établis pour les minorités visibles dans 4 CPEME.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - L'embauche de membres d'une minorité visible a été inférieure à la disponibilité de 15,0 %.
 - Il y a eu 6 embauches de membres d'une minorité visible sur 37, soit 16,2 %.
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
 - L'embauche de membres d'une minorité visible a été inférieure à la disponibilité de 37,3 %.
 - La part des embauches de membres d'une minorité visible était de 71,4 %, soit 5 embauches sur 7.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - L'embauche de membres d'une minorité visible a été inférieure à la disponibilité de 14,6 %.
 - La part des embauches de membres d'une minorité visible était de 13,6 %, soit 16 sur 118.
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - L'embauche de membres des minorités visibles a été inférieure à la disponibilité de 36 %.
 - Il y a eu 1 embauche d'un membre d'une minorité visible sur 3, soit 33,3%.

CONCLUSION

En ce qui concerne la plupart des groupes désignés dans les CPEME où il y avait sous-représentation, les embauches étaient inférieures à la disponibilité. Aucun Autochtone n'a été embauché. Ce constat révèle le besoin qu'AstraZeneca examine plus à fond ses systèmes et pratiques de ressourcement et d'acquisition de talents.

4.4 Part des promotions

Les promotions sont une mesure de l'efficacité des politiques et des pratiques de formation et de perfectionnement d'une organisation, de ses pratiques de perfectionnement et de mentorat et de la mesure dans laquelle les membres des groupes désignés ont accès aux possibilités d'avancement.

Peuples autochtones

- Les Autochtones n'ont reçu aucune promotion.

Personnes handicapées

- CPEME : 01/02 : Gestionnaires
 - Les personnes handicapées ont reçu 1 des 26 promotions, soit 3,9 %.
 - Ce pourcentage était supérieur à la représentation interne, qui était de 1,8 %.

Membres des minorités visibles

Les minorités visibles ont reçu 3 des 4 promotions dans les CPEME dans lesquelles elles étaient sous-représentées.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Les minorités visibles ont reçu des promotions à un taux inférieur à la représentation interne, ayant reçu 1 promotion sur 21 ou 4,8 %.
 - Ce pourcentage était inférieur à la représentation interne de 13,1 %.
- CPEME : 07 Personnel administratif et de bureau principal
 - Le taux de promotion des minorités visibles a été inférieur à la représentation interne; elles ont reçu 16,7 % des promotions ou 1 promotion sur 6.
 - Ce pourcentage était inférieur à la représentation interne de 23,4 %.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - Les minorités visibles ont reçu 3 de 27 promotions, soit 11,1 %.
 - Ce pourcentage est supérieur à la représentation interne de 7,9 %.
- CPEME : 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - Il n'y a pas eu d'embauche ni de promotion dans cette CPEME.

CONCLUSION

Les femmes ont reçu 63,6 % de toutes les promotions. D'une façon générale, les autres groupes désignés ont reçu des promotions dans une proportion inférieure à leur représentation. Cela donne à penser qu'AstraZeneca a l'occasion de trouver une explication raisonnable de l'exclusion disproportionnée apparente des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles de la mobilité ascendante.

4.5 Part des licenciements

Les licenciements sont une mesure du maintien en poste et de l'engagement des employés.

Peuples autochtones

Les Autochtones étaient sous-représentés dans trois CPEME et des licenciements ont eu lieu dans deux de ces CPEME.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Il n'y avait pas de représentation en 2015 et il n'y a eu aucun licenciement.
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Leur part des licenciements est de 1,3 % ou 1 sur 79.
 - Ce pourcentage était supérieur à la représentation de 0,8 %.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services et codé en conséquence
 - Les personnes handicapées ont été touchées par 1 licenciement sur 86, soit 1,2 %.
 - Ce pourcentage était supérieur à la représentation interne de 0,8 %.

Personnes handicapées

Il y a eu deux licenciements dans les cinq CPEME où il y avait sous-représentation.

- CPEME : 01/02 – Cadres
 - Les personnes handicapées ont été touchées par 1 licenciement sur 46, soit 2,2 %.
 - Ce pourcentage est supérieur à la représentation interne de 1,8 %.
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Les personnes handicapées ont été touchées par 1 des 79 licenciements, soit 1,3 %.
 - Ce pourcentage est supérieur à la représentation interne de 0,8 %.

Membres des minorités visibles

Des membres des minorités visibles ont été licenciés dans ces quatre CPEME.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Les minorités visibles ont été touchées par 7 des 41 licenciements ou 17,1 %.
 - Ce pourcentage était supérieur à la représentation interne de 13,1 %.
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Leur part des licenciements a été de 24 sur 79 ou 30,4 %, ce qui était supérieur à leur représentation interne de 24,2 %.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - Leur part des licenciements a été de 9 sur 86 (10,5 %), ce qui était supérieur à leur représentation interne de 7,9 %.
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
 - Leur part des licenciements a été de 33,3 % ou de 2 sur 6, ce qui était supérieur à leur représentation interne de 23,4 %.
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - Il n'y avait pas eu de représentation en 2015 et il n'y a eu aucun licenciement.

Conclusion

D'une façon générale, les taux de licenciement étaient plus élevés que la représentation des groupes désignés dans les CPEME où il y avait sous-représentation. Cela suggère que le maintien en poste et l'engagement de ces groupes désignés devraient être examinés.

5.0 Objectifs

Facteurs d'évaluation – Objectifs à court terme. Suffisance des objectifs. Progrès raisonnables réalisés.

Objectifs à court terme : « L'entrepreneur établit des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans pour l'embauche et la promotion des membres des groupes désignés dans chaque CPEME où il y a sous-représentation. »

Suffisance des objectifs – « Les objectifs établis sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables vers la réduction de chaque écart de représentation, car ils sont fixés à un niveau égal ou supérieur à la disponibilité ». L'entrepreneur peut donc établir des niveaux d'embauche – un taux d'embauche – supérieurs à la disponibilité lorsque cela est justifié.

Progrès raisonnables : « L'entrepreneur a réalisé des progrès raisonnables en atteignant ses objectifs à court terme dans une mesure de 80 % ou plus... »

- Pour obtenir un effectif représentatif, l'entrepreneur doit embaucher au moins au niveau de la disponibilité.

5.1 Preuve documentaire :

Le Rapport sur les réalisations en format Excel qui comprend notamment :

- Des objectifs révisés pour tout écart de représentation restant.
- De nouveaux objectifs à court et à long terme fondés sur l'analyse de l'effectif mise à jour.

5.2 Commentaires – Objectifs à court terme

- Dans le Rapport sur les réalisations et dans notre commentaire ci-dessous, nous indiquons les objectifs à court terme qu'AstraZeneca a déjà atteints et mesurons les progrès réalisés pour atteindre les autres. Nous avons révisé et/ou établi de nouveaux objectifs dans a) toutes les CPEME pour lesquelles des objectifs avaient déjà été établis et pour lesquels des écarts de représentation demeuraient et dans b) dans les CPEME où de nouveaux secteurs de sous-représentation avaient été cernés dans l'analyse de l'effectif de 2018 et où des possibilités d'embauche sont prévues au cours de la période d'établissement des objectifs de trois ans.

Les objectifs sont la part en pourcentage des embauches que le groupe désigné sous-représenté devrait obtenir dans la CPEME où il est sous-représenté. Les embauches sont externes ou internes, p. ex. promotions. Les principaux déterminants de la part des embauches sont a) la croissance prévue de l'effectif; b) le nombre total d'embauches prévues dans la CPEME; c) le taux d'embauche du groupe sous-représenté dans la CPEME et d) le taux d'EE (équité en matière d'emploi) ou d'utilisation lorsque les possibilités d'embauche sont limitées.

AstraZeneca estime à 128 le nombre de possibilités d'embauche au cours des trois prochaines années, dont 41 en raison de l'expansion de l'entreprise et à 87 en raison des embauches de remplacement. Nous n'avons pas établi d'objectifs à long terme où la pleine représentation devrait être atteinte à court terme. AstraZeneca doit modifier ses objectifs si d'autres possibilités d'embauche se présentent pendant la période d'établissement des objectifs. Si des possibilités d'embauche se présentent, AstraZeneca embauchera au moins au taux de disponibilité, surtout là où il y a actuellement sous-représentation. En outre, dans un délai d'un an, AstraZeneca doit évaluer ses progrès et l'impact de ses efforts pour atteindre ses objectifs à court terme nouveaux et révisés.

Nous suivons les instructions du Rapport sur les réalisations prescrites par EDSC pour établir les objectifs. Voici le pourcentage et le nombre d'embauches prévues pour chaque groupe désigné dans les CPEME où ils sont sous-représentés pendant la période d'établissement des objectifs.

- Peuples autochtones : – la part prévue des embauches est de 3,9 % ou cinq (5)
- Personnes handicapées : – La part prévue des embauches est de 8,6 % ou 11
- Minorités visibles : – La part prévue des embauches est de 10,2 % ou 13.

Pour atteindre ces objectifs numériques, les groupes désignés devraient obtenir 29 des 128 embauches prévues au cours des trois prochaines années ou 22,7 %.

5.3 Objectifs révisés

Selon l'analyse de l'effectif actuel, les changements dans le nombre d'employés dans les CPEME et les taux de disponibilité, tous les objectifs établis précédemment ont été révisés :

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Peuples autochtones | minorités visibles
 - *L'objectif pour les peuples autochtones est établi à un niveau supérieur à la disponibilité.
- CPEME : 01/02 – Cadres
 - Personnes handicapées
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Peuples autochtones | personnes handicapées
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
 - *Personnes handicapées | *Minorités visibles
 - *Ces objectifs ont été établis à un niveau supérieur à la disponibilité.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - *Peuples autochtones | Personnes handicapées | Minorités visibles
 - *L'objectif pour les peuples autochtones a été fixé à un niveau supérieur à la disponibilité.
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - Personnes handicapées | Minorités visibles

5.4 Nouveaux objectifs

- CPEME : 04 Personnel semi-professionnel et technique
 - Personnes handicapées

- Aucune embauche n'est prévue dans les CPEME : 04 - Personnel semi-professionnel et technique 11 - Personnel intermédiaire de la vente et des services. Toutefois, en ce qui concerne les objectifs pour les personnes handicapées dans les deux CPEME et les minorités visibles dans la CPEME : 11 sont fixés au niveau de la disponibilité, au cas où des possibilités d'embauche se présentent à court terme.

5.5 Commentaires

Ces objectifs nouveaux et révisés se trouvent dans les tableaux 11 à 15 de la feuille de travail « Objectifs » du Rapport sur les réalisations. Voici les points saillants des données sur l'effectif qui fournissent un contexte.

- En 2018, le nombre d'employés a augmenté de 47, passant de 613 à 660. Le groupe qui en a le plus profité était celui des femmes, où il n'y avait pas de sous-représentation.
- La représentation des peuples autochtones a diminué, passant de 0,5 % à 0,3 %.
- La représentation des minorités visibles est passée de 89 à 131 ou de 14,5 % à 19,9 %.
- La représentation des personnes handicapées a diminué, passant de 1,3 % à 1,0 %.
- Au cours des trois prochaines années, une attention particulière sera accordée à l'approvisionnement et au recrutement d'Autochtones et de personnes handicapées.
- AstraZeneca déterminera pourquoi il y a eu une diminution de la représentation des personnes handicapées et des Autochtones.

6.0 Rapport sur les réalisations rempli

Facteur d'évaluation

Le Rapport sur les réalisations rempli mesure les progrès réalisés par AstraZeneca dans l'atteinte de ses objectifs.

6.1 Preuve documentaire

Voir ci-joint le Rapport sur les réalisations – Résultats

6.2 Commentaire – Fiche de rendement

Les feuilles de travail sur les résultats quantifient les progrès réalisés par AstraZeneca.

Peuples autochtones – Des objectifs ont été établis dans trois CPEME. Voici les résultats.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs :
 - Aucun progrès raisonnable. 0,0 % de l'objectif atteint.
- CPEME : 03 – Professionnels :
 - Aucun progrès. Compte tenu de l'absence d'embauche ou de promotion et du licenciement d'un employé autochtone dans cette CPEME, il y a eu des données sur la mobilité négatives, ce qui a entraîné un taux d'atteinte d'objectif négatif. En effet, -95,2 % de l'objectif a été atteint.
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services :
 - Aucun progrès. Il n'y a eu ni embauche ni promotion, et 1 employé autochtone a été licencié dans cette CPEME. Il y a eu des données sur la mobilité négatives, ce qui a entraîné un taux d'atteinte d'objectif négatif. En effet, -113,0 % de l'objectif a été atteint.

Personnes handicapées – Des objectifs ont été établis dans cinq CPEME. Voici les résultats.

- CPEME : 01/02 – Cadres :
 - Progrès raisonnables réalisés avec l'embauche d'une (1) personne handicapée dans cette CPEME et d'une (1) promotion. Bien qu'il y ait eu un (1) licenciement. 164,2 % de l'objectif atteint.
- CPEME : 03 – Professionnels :
 - Aucun progrès raisonnable Étant donné qu'il n'y a pas eu d'embauche ou de promotion et qu'il y a eu un (1) licenciement, il y a eu des données sur la mobilité négatives. Cela explique le taux d'atteinte d'objectif négatif de -95,2 %.
- CPEME : 07 Personnel administratif et de bureau principal :
 - Aucun progrès n'a été réalisé. 0,0 % de l'objectif a été atteint, car il n'y avait pas de représentation en 2015 et il n'y a pas eu d'embauche ou de promotion au cours des trois dernières années
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services :
 - Aucun progrès. 0,0 % de l'objectif a été atteint. (Bien qu'il n'y ait pas eu de licenciement, il n'y a pas eu d'embauche ni de promotion dans cette CPEME.)
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services :
 - Aucun progrès. 0,0 % de l'objectif a été atteint. (Encore une fois, bien qu'il n'y ait pas eu de licenciements, il n'y a pas eu d'embauche ou de promotion dans cette CPEME où les personnes handicapées n'étaient pas représentées en 2015.)

Minorités visibles – Des objectifs ont été établis dans quatre CPEME. Voici les résultats.

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs :
 - Aucun progrès n'a été réalisé. 0,0 % de l'objectif a été atteint. Bien qu'il y ait eu 6 embauches et 1 promotion dans cette CPEME, il y a eu 7 licenciements.
- CPEME : 07 Personnel administratif et de bureau principal :
 - Progrès raisonnables réalisés. 191,1 % de l'objectif atteint. 5 embauches, 1 promotion et seulement 2 licenciements
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services :
 - Progrès raisonnables réalisés. 155,5 % de l'objectif atteint. 16 embauches, 3 promotions et 9 licenciements
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services :
 - Aucun progrès. Les données sur la mobilité négatives pour tous les employés de cette CPEME ont entraîné un taux d'atteinte d'objectif négatif de -131,6 % dans cette CPEME, où il n'y avait pas de représentation en 2015. Il y a eu une (1) embauche, aucune promotion et aucun licenciement.

CONCLUSION

AstraZeneca doit faire beaucoup plus pour s'assurer que des progrès raisonnables sont réalisés dans les trois prochaines années.

7.0 Efforts raisonnables

Facteur d'évaluation – La définition

Lorsque les objectifs à court terme n'ont pas été atteints à au moins 80 %, l'entrepreneur peut démontrer qu'il a déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs.

7.1 Preuve documentaire

Voir le Rapport sur les réalisations – Efforts raisonnables ci-joint.

7.2 Commentaires

Dans le formulaire Efforts raisonnables rempli, AstraZeneca reconnaît que l'entreprise doit intensifier ses efforts pour mettre en œuvre efficacement l'équité en matière d'emploi, dans la mesure de ses ressources et de ses contraintes. Pour s'assurer d'atteindre ses objectifs révisés et nouvellement établis et de réaliser des progrès, AstraZeneca s'engage à ce qui suit :

- Établir un cadre de responsabilisation et des mécanismes de responsabilisation.
- Effectuer un examen ciblé de ses systèmes d'emploi afin de fournir une explication raisonnable de la sous-représentation de ces trois groupes désignés. AstraZeneca utilisera ces résultats pour entreprendre des initiatives fondées sur des données probantes afin d'accroître la représentation des groupes désignés sous-représentés dans son effectif.
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail exempt d'obstacles.
- Examiner son programme d'équité en matière d'emploi au moins une fois au cours de la période d'établissement des objectifs afin d'évaluer ses progrès et, au besoin, de modifier ses stratégies.
- Mettre à jour, au besoin, ses objectifs numériques à court terme.

Soumis en mars 2019