



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Apotex Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada  <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 4 653
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 325410	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm</a>

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 150 Signet Drive	Ville Toronto	Province ON	Code postal M9L 1T9
	Numéro de téléphone 416-749-9300	Numéro de télécopieur 416-401-3828	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Mariam Karlin	Titre Acquisition de talents de gestion
Numéro de téléphone 416-749-9300 x5041	Adresse du courriel mkarlin@apotex.com

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

SIGNATAIRE	
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Julia O'Rawe	Titre VP Ressources humaines mondiales
Numéro de téléphone 416-749-9300	Adresse du courriel jorawe@apotex.com
Signature [REDACTED]	Date 2013-07-17

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


**DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR  
L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ**
***Programme de contrats fédéraux***


---

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

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Apotex** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **V060127**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 1 Mars 2018 en raison de :  
  
(Veuillez décrire) Nous faisons actuellement l'objet d'une restructuration d'entreprise, ce qui nuit à notre capacité à élaborer ce plan
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

 Nom : **Joanne Patriarche**

 Titre : **Vice-présidente de HR Canada**

 Courriel : **jpatriar@apotex.com**

 N° de téléphone : **416-749-9026 ex 7329**

 Adresse d'affaires : **4100 Weston Rd Toronto, ON M9L 2Y6**

Signature : \_\_\_\_\_

 Date : **6 Décembre 2017**



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

### *Programme de contrats fédéraux*

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Joanne Campbell** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **V060127**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) **6 Avril 2018** en raison de :  
  
(Veuillez décrire) **Notre entreprise fait actuellement l'objet d'une restructuration et nous ne disposons pas des ressources nécessaires pour réaliser l'évaluation en ce moment.**
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Joanne Campbell**

Titre : **Vice-président, Gestion des talents mondiaux**

Courriel : **jcampbel@apotex.com**

N° de téléphone : **416-749-9026 ex 7441**

Adresse d'affaires: \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : **6 Mars 2018**

## Nyirasafari, Ange AN [NC]

---

**De :** Yakibonge, Maurice [NC]  
**Envoyé :** 7 décembre 2017 16h15  
**A :** "jpatriar@apotec.com"  
**Cc :** Fortin, Sylvie SY [NC] ; 'rbaptist@apotex.com'.  
**Sujet :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux  
**Pièces jointes :** Demande d'extension Apotex.pdf

Bon après-midi,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 1 mars 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /  
Gouvernement du Canada [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél :  
819-654-6099



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

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]  
**Envoyé :** 6 décembre 2017 15:57  
**À :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Objet :** RE: Password Reset

Bonjour Sylvie,

Veillez trouver ci-joint notre demande de

prolongation. Merci,

Renee Baptiste-Skyers  
Superviseure, Acquisition de talents 416-749-9026 poste 8263

**APOTEX**  
Innovating for patient affordability



Consultez nos opportunités de carrière et suivez-nous sur LinkedIn

---

**De :** [sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca](mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca) [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]  
**Envoyé :** mardi 5 décembre 2017 16h31  
**Pour :** Renée Baptiste-Skyers  
**Sujet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Salut René,  
Votre numéro de certification est : V060127

Sylvie  
**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]  
**Envoyé :** 5 décembre 2017 16:19  
**À :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Objet :** RE: Réinitialisation du mot de passe

---

Bonjour Sylvie,

Je suis en train de demander à notre vice-président des ressources humaines du Canada de signer le formulaire de prolongation. Pouvez-vous m'indiquer le numéro d'équité en matière d'emploi que je dois inscrire sur le formulaire ?

Merci,

Renée

---

**De :** [sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca](mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca) [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]  
**Envoyé :** vendredi 01 décembre 2017 15h32  
**Pour :** Renée Baptiste-Skyers  
**Cc :** [ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca)  
**Sujet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Salut Renée,

Comme nous en avons discuté hier, je crois comprendre que vous nous enverrez une demande de prolongation afin que vous puissiez examiner toutes les informations soumises et valider les données relatives à vos effectifs. Votre première étape devrait être de revoir votre collecte de données sur la main-d'œuvre (page 4 de 12) pour vous assurer que le nombre total ne représente que les employés permanents à temps plein et/ou les employés permanents à temps partiel d'APOTEX.

Pour mieux comprendre les données relatives à votre main-d'œuvre actuelle, *vous devez interroger tous vos employés permanents à temps plein et à temps partiel au* moyen d'un questionnaire d'auto-identification volontaire. Un exemple de questionnaire et une foire aux questions sont disponibles pour vous aider à rédiger votre enquête et peuvent être consultés à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintInfo.jsp?cid=aide-help>.

De plus, si vous allez dans l'onglet Aide de WEIMS, vous trouverez toute la documentation et les instructions pour faire un rapport.

### Documents du FCP

1. [Guide de référence rapide du FCP pour les entrepreneurs](#)
2. [Comment créer des fichiers .txt](#)
3. [Instructions relatives aux outils de définition des objectifs](#)
4. [Outil de définition des objectifs à court terme](#)
5. [Résumé des objectifs](#)

6. Tableau des réalisations
7. Instructions pour le tableau des réalisations

Nous vous remercions de votre coopération et vous prions de nous faire parvenir votre formulaire de prolongation avant la fin de la semaine prochaine.

Salutati

ons,

Sylvie

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]  
**Envoyé le :** 30 novembre 2017 14:20  
**À :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Objet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Merci Sylvie. Renée

---

**De :** sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]  
**Envoyé :** jeudi 30 novembre 2017 14h19  
**Pour :** Renée Baptiste-Skyers  
**Sujet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Je vous recommande d'envoyer votre formulaire de prolongation et je discuterai de votre situation avec mon directeur. Merci Renne

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]  
**Envoyé :** 30 novembre 2017 14:15  
**à :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Objet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Merci pour la mise à jour Sylvie. Si nous introduisons la date du 1<sup>er</sup> mars, cela sera-t-il approuvé ?

Renée

---

**De :** sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]  
**Envoyé :** jeudi 30 novembre 2017 14h12  
**Pour :** Renée Baptiste-Skyers  
**Sujet :** RE : Réinitialisation du mot de passe

Salut Renée,

Normalement, il est compris entre 1 et 3 mois selon votre situation spécifique.

Salutations,

Sylvie

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]  
**Envoyé :** 30 novembre 2017 12:36

s.19(1)

**Pour :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Objet :** FW : Réinitialisation du mot de passe

Combien de temps peut-on demander une prolongation ? Peut-on demander une prolongation de 9 mois ?

**De :** ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca [mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca]  
**Envoyé :** jeudi 30 novembre 2017 12:14  
**Pour :** Renée Baptiste-Skyers  
**Objet :** Réinitialisation du mot de passe

(Le message français suit)

#### Message en anglais

Vous avez demandé une réinitialisation du mot de passe pour le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS) de l'EDSC.

Nom d'utilisateur [REDACTED]

Veillez utiliser le lien suivant pour réinitialiser votre mot de passe : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintPasswordReset.jsp?token=bXU1YVfT6r8vQ8riyF9jSBrMcZ4eFA0XqM3ZUgFWpfrP3fYUETURtUiSZjiV&USERID=renee.baptiste-skyers&EMAIL=rbaptist@apotex.com&lang=eng>.

Note : Ce lien ne sera valable que pour les 60 prochaines minutes.

Si ce courriel vous a été envoyé par erreur, veuillez contacter l'administrateur à l'adresse [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

#### Message français

Vous avez fait une demande pour réinitialiser votre mot de passe pour le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

Nom d'utilisateur [REDACTED]

Allez à l'adresse suivante pour réinitialiser votre mot de passe : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintPasswordReset.jsp?token=bXU1YVfT6r8vQ8riyF9jSBrMcZ4eFA0XqM3ZUgFWpfrP3fYUETURtUiSZjiV&USERID=renee.baptiste-skyers&EMAIL=rbaptist@apotex.com&lang=fra>.

Note: Ce lien sera valide seulement pour les 60 prochaines minutes.

Si vous avez reçu ce courriel par erreur, s'il vous plaît communiquer avec l'administrateur à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

AVIS IMPORTANT : Ce courriel et tous les fichiers transmis avec lui sont confidentiels, privilégiés et/ou exempts de divulgation, et sont destinés à l'usage exclusif du destinataire nommé. Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, vous ne devez pas diffuser, distribuer ou copier ce courriel électronique ou ses pièces jointes. Veuillez informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique si vous avez reçu ce courrier électronique par erreur et le supprimer ensuite de votre système. La divulgation, la copie, la distribution ou toute autre action non autorisée sur la base du contenu de ce courrier électronique et de ses pièces jointes sont strictement interdites.

AVIS IMPORTANT: ce courriel et tous les fichiers qui sont transmis avec celui-ci sont confidentiels, privilégiés ou

soustraits à la communication, et, sont destinés uniquement à l'utilisation du destinataire nommé. Si vous n'êtes pas le destinataire nommé, vous ne devez pas diffuser, distribuer ou copier ce courriel ou ses pièces jointes. Veuillez informer l'expéditeur immédiatement par courriel si vous avez reçu ce courriel par erreur et ensuite supprimez-le de votre système. La distribution, la copie et la distribution non autorisées ou la prise d'action sur la foi du contenu de ce courriel et de ses pièces jointes est strictement interdite.

## Nyirasafari, Ange AN [NC]

---

**De :** Yakibonge, Maurice [NC]  
**Envoyé :** 12 mars 2018 7:56  
**A :** jcambel@apotex.com  
**Cc :** Fortin, Sylvie SY [NC] ; 'Renee Baptiste-Skyers' ; [jpatriar@apotec.com](mailto:jpatriar@apotec.com)  
**Objet :** [Extension](#) to Submit Federal Contractors Program Compliance Assessment Information - V060127  
**Pièces jointes :** Demande de prolongation le 6 mars 2018.pdf

Bonjour,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **6 avril 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /  
Gouvernement du Canada [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél :  
819-654-6099



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

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [<mailto:rbaptist@apotex.com>]  
**Envoyé :** 6 mars 2018 à 16h30  
**Pour :** Yakibonge, Maurice [NC] ; [jpatriar@apotec.com](mailto:jpatriar@apotec.com)  
**Cc :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux

Bonjour Maurice,

Merci pour votre courriel. Veuillez trouver ci-joint la demande de prolongation. La demande de prolongation a été signée par mon vice-président de la gestion globale des talents.

Renee Baptiste-Skyers  
Superviseure, Acquisition de talents 416-749-9026 poste

**APOTEX**

Innovating for  
patient affordability



Consultez nos opportunités de carrière et suivez-nous sur LinkedIn

---

**De :** maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]

**Envoyé :** vendredi 2 mars 2018 8h20

**Pour :** Renee Baptiste-Skyers ; jpatriar@apotec.com

**Cc :** sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca

**OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux

Bonjour Renée,

Merci pour votre courriel. Il est possible de demander une autre prolongation pour la présentation de l'évaluation de conformité si vous avez des raisons valables. Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation. La demande doit être signée par un haut fonctionnaire de votre organisation (PDG, président ou vice-président ou gestionnaire autorisé). Veuillez la compléter et nous la renvoyer à l'adresse [ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca) dans les meilleurs délais.

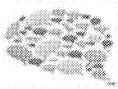
Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Bien à

vous,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel.: 819-654-6099  
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-6099



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

---

**De :** Renee Baptiste-Skyers [mailto:rbaptist@apotex.com]

**Envoyé :** 1er mars 2018 à 12:13

**À :** Yakibonge, Maurice [NC] ; jpatriar@apotec.com

**Cc :** Fortin, Sylvie SY [NC]

**OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux

Bonjour Maurice,

Nous ne sommes pas en mesure d'achever ce projet avant l'échéance du 1<sup>er</sup> mars. Notre entreprise connaît actuellement un certain nombre de changements structurels et nous n'avons pas les ressources nécessaires pour les mener à bien pour le moment. En conséquence, nous souhaitons demander une prolongation.

Renee Baptiste-Skyers  
Superviseure, Acquisition de talents 416-749-9026 poste 8263

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Apotex  
 Incorporated

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

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap
	#	#	%	% <sup>6</sup>	#	#	
01 : Cadres supérieurs	30	4	13.3 %	27.4 %	8	-4	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	389	170	43.7 %	38.9 %	151	19	
03 : Professionnels	1676	932	55.6 %	40.9 %	685	247	
04 : Semi-professionnels et techniciens	451	187	41.5 %	43.5 %	196	-9	
05 : Contrôleurs	32	15	46.9 %	53.0 %	17	-2	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	252	89	35.3 %	20.0 %	50	39	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	91	83	91.2 %	80.1 %	73	10	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	1	33.3 %	28.1 %	1	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	232	9	3.9 %	3.0 %	7	2	
10 : Personnel de bureau	153	104	68.0 %	65.3 %	100	4	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	59	33	55.9 %	64.1 %	38	-5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1361	361	26.5 %	22.0 %	299	62	
13 : Autres personnels de vente et de service	82	46	56.1 %	55.5 %	46	0	
14 : Autres travailleurs manuels	7	4	57.1 %	32.6 %	2	2	
<b>Total</b>	<b>4818</b>	<b>2038</b>	<b>42.3 %</b>	<b>34.7 %</b>	<b>1673</b>	<b>365</b>	

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 au travail - Apotex Incorporated

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

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Représentation				Disponibilité	
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	30	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	389	2	0.5 %	2.2 %	9	-7	
03 : Professionnels	1676	20	1.2 %	1.0 %	17	3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	451	6	1.3 %	1.9 %	9	-3	
05 : Contrôleurs	32	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	252	0	0.0 %	2.8 %	7	-7	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	91	1	1.1 %	0.8 %	1	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	232	2	0.9 %	2.6 %	6	-4	
10 : Personnel de bureau	153	1	0.7 %	0.7 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	59	1	1.7 %	1.8 %	1	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1361	22	1.6 %	0.7 %	10	12	
13 : Autres personnels de vente et de service	82	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	
14 : Autres travailleurs manuels	7	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>4818</b>	<b>55</b>	<b>1.1 %</b>	<b>1.3 %</b>	<b>63</b>	<b>-8</b>	

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 au travail - Apotex Incorporated

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

Date : 2017-12-31

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		30	3	10.0 %	10.1 %	3	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		389	155	39.8 %	15.0 %	58	97	
03 : Professionnels		1676	964	57.5 %	30.6 %	513	451	
04 : Semi-professionnels et techniciens		451	289	64.1 %	29.9 %	135	154	
05 : Contrôleurs		32	16	50.0 %	45.8 %	15	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		252	177	70.2 %	16.8 %	42	135	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		91	36	39.6 %	37.0 %	34	2	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	18.0 %	1	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		232	113	48.7 %	14.3 %	33	80	
10 : Personnel de bureau		153	77	50.3 %	48.0 %	73	4	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		59	9	15.3 %	35.3 %	21	-12	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1361	776	57.0 %	57.3 %	780	-4	
13 : Autres personnels de vente et de service		82	47	57.3 %	52.7 %	43	4	
14 : Autres travailleurs manuels		7	3	42.9 %	51.8 %	4	-1	
<b>Total</b>		<b>4818</b>	<b>2665</b>	<b>55.3 %</b>	<b>36.4 %</b>	<b>1755</b>	<b>910</b>	

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 au travail - Apotex Incorporated

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

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	419	4	1.0 %	4.3 %	18	-14		
03 : Professionnels	1676	24	1.4 %	3.8 %	64	-40		
04 : Semi-professionnels et techniciens	451	9	2.0 %	4.6 %	21	-12		
05 : Contrôleurs	32	0	0.0 %	13.9 %	4	-4		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	252	0	0.0 %	7.8 %	20	-20		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	91	1	1.1 %	3.4 %	3	-2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	232	3	1.3 %	3.8 %	9	-6		
10 : Personnel de bureau	153	4	2.6 %	7.0 %	11	-7		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	59	3	5.1 %	5.6 %	3	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1361	16	1.2 %	4.8 %	65	-49		
13 : Autres personnels de vente et de service	82	5	6.1 %	6.3 %	5	0		
14 : Autres travailleurs manuels	7	0	0.0 %	5.3 %	0	0		
<b>Total</b>	<b>4818</b>	<b>69</b>	<b>1.4 %</b>	<b>4.6 %</b>	<b>223</b>	<b>-154</b>		

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

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

Date : 2017-12-31

**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
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Date : 2017-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 :Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleursmanuels	EOG	National
	EOG	National

**Outil de définition des objectifs à court terme**  
**Apotex Inc. 21**  
**mars 2018**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Analyse de l'ensemble des employés de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Analyse des femmes sur le marché du travail	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) + (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPME)	Tous Employés 2017/12/31	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	FEMMES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années		#	%					
#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	%	%	#	#	%	%		
Cadres supérieurs	30	16,7%	15	16,7%	15	30	4	16,7%	2	10	8	27,4%	27,4%	-4	-2	13,3%	22,2%
Cadres moyens et autres dirigeants			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Professionnels			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Semi-professionnels et techniciens	431	4,9%	66	4,9%	66	132	187	4,9%	27	65	57	43,5%	43,5%	-9	-8	41,5%	42,0%
Contrôleurs	32	3,1%	3	3,1%	3	6	15	3,1%	1	5	3	53,0%	53,0%	-2	-2	46,9%	48,6%
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire des ventes et des services	59	13,6%	24	13,6%	24	48	33	13,6%	13	33	31	64,1%	64,1%	-5	-2	55,9%	61,4%
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres personnels de vente et de service			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0,0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!

**Outil de définition des objectifs à court terme**

Apotex Inc. 21  
mars 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES									
	2017/12/31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années	Numéro		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Année		#	%					
	#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	%	#	%	#	%	%
Cadres supérieurs	30	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	389	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0.0%	0	7	2.2%	2.2%	-7	-7	0.5%	0.5%
Professionnels			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Semi-professionnels et techniciens	451	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	6	0.0%	0	3	1.9%	1.9%	-3	-3	1.3%	1.3%
Contrôleurs			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Les superviseurs : Artisanat et commerce	252	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	7	2.8%	2.8%	-7	-7	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel qualifié de la vente et des services			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	232	0.4%	3	0.4%	3	0.4%	6	2	0.4%	0	4	2.6%	2.6%	-4	-4	0.9%	0.9%
Personnel de bureau			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres personnels de vente et de service	82	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	0.8%	0.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
Autres travailleurs manuels			0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

**Outil de définition des objectifs à court terme**

Apotex Inc. 21  
mars 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES											
	2017/12/31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années	Numéro		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans		
								Annuellement	Plus de 3 Année		#	%							
	#	%	#	%	#	#		%	%	#	#	%	%	#	#	%	%		
Cadres supérieurs	419	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	14	0	4.3%	4.3%	-14	-14	1.0%	1.0%		
Cadres moyens et autres dirigeants	419	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	14	0	4.3%	4.3%	-14	-14	1.0%	1.0%		
Professionnels	1,676	0.3%	15	0.3%	15	30	24	0.3%	0	41	1	3.8%	3.8%	-40	-39	1.4%	1.5%		
Semi-professionnels et techniciens	451	0.0%	0	0.0%	0	0	5	0.0%	0	12	0	4.6%	4.6%	-12	-12	2.0%	2.0%		
Contrôleurs	32	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	4	0	13.9%	13.9%	-4	-4	0.0%	0.0%		
Les superviseurs : Artisanat et commerce	252	0.4%	3	0.4%	3	6	0	0.4%	0	20	0	7.8%	7.8%	-20	-20	0.0%	0.0%		
Personnel administratif et de bureau principal	91	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	2	0	3.4%	3.4%	-2	-2	1.1%	1.1%		
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0			0					0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	232	0.4%	3	0.4%	3	6	3	0.4%	0	6	0	3.8%	3.8%	-6	-6	1.3%	1.3%		
Personnel de bureau	153	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	7	0	7.0%	7.0%	-7	-7	3.6%	2.6%		
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0			0	0	0			0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1,361	0.1%	3	0.1%	3	6	16	0.1%	0	49	0	4.8%	4.8%	-49	-49	1.2%	1.2%		
Autres personnels de vente et de service			0		0	0			0	0	0			0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Autres travailleurs manuels			0		0	0			0	0	0			0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		

**Outil de définition des objectifs à court terme**

Apotex Inc. 21  
mars 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES									
	2017/12/31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années	N°		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Année x #		#	%					
	#	%	#	%	#	#		%	%	#	#	%	%	#	#	%	%
Cadres supérieurs			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Cadres moyens et autres dirigeants			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Professionnels			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Semi-professionnels et techniciens			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Contrôleurs			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	18.0%	18.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire des ventes et des services	59	6.8%	12	6.8%	12	24	9	6.8%	2	18	8	35.3%	35.3%	-12	-10	15.3%	21.1%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1,361	6.2%	255	6.2%	255	510	776	6.2%	145	295	292	57.3%	57.3%	-4	-3	57.0%	57.1%
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels	7	0.0%	0	0.0%	0	0	3	0.0%	0	1	0	51.8%	51.8%	-1	-1	42.9%	42.9%

**Résumé des objectifs**

**Apotex Inc. 6 avril 2018**

**Femmes**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
1	Cadres supérieurs	-4	27.4%		Apotex est en train de revoir son modèle d'entreprise, car la société est confrontée à des défis commerciaux. Apotex a licencié de façon permanente environ 100 employés et pourrait continuer à le faire dans les mois à venir, ce qui pourrait avoir un impact sur notre capacité à combler les lacunes. Dans cette catégorie, le taux de rotation comprend un certain nombre de postes de cadres supérieurs qui ont été supprimés et ne seront pas remplacés.  Dans cette optique, l'équipe RH d'Apotex concentrera, dans la mesure du possible, ses efforts sur la planification de la succession/des ressources au niveau des cadres afin d'accroître la représentation des femmes dans cette catégorie.
4	Semi-professionnels et techniciens	-9	43.5%		L'équipe d'Apotex TA ciblera nos annonces de recrutement sur ce groupe particulier et présentera aux candidats potentiels nos initiatives actuelles en matière de leadership féminin.
5	Contrôleurs	-2	53%		
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-5	64.1%		

## Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
1	Cadres supérieurs	-1	2.9%		L'équipe d'assistance technique d'Apotex travaillera en partenariat avec diverses agences de proximité afin d'attirer des membres de la communauté autochtone pour des rôles clés. En outre, l'équipe d'AT affichera les postes sur des sites d'emploi destinés à la communauté autochtone, à savoir inclusionnetwork.ca, firstnationsjobsonline.com, aboriginaljobboard.ca
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-7	2.2%		
4	Semi-professionnels et techniciens	-3	1.9%		
6	Les superviseurs : Travailleurs de l'artisanat et du commerce	-6	2.8%		
9	Ouvrier qualifié de l'artisanat et du commerce	-3	2.6%		
13	Autre travailleur de la vente et des services	-1	8%		

## Personnes handicapées-3

Résultat de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
1/2	Cadres supérieurs	-14	4.3%		Veuillez noter que la formule utilisée pour calculer la taille de la population pour les CPEME était différente de celle utilisée pour les autres groupes de diversité, ce qui a entraîné une taille de population beaucoup plus importante et un écart de représentation. Sur cette base, nous avons quelques inquiétudes quant à la réalisation de ces objectifs à court terme. L'équipe d'Apotex TA travaillera en partenariat avec des agences de proximité spécifiques, notamment la Société canadienne de l'ouïe, CAMH. Etc pour travailler à combler ce fossé. Nous nous efforcerons également de
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-14	4.3%		
3	Professionnels	-40	3.8%		
4	Semi-professionnels et techniciens	-12	4.6%		
5	Contrôleurs	-4	13.9%		
6	Contremaître Artisanat et métiers	-20	7.8%		
7	Personnel administratif et de bureau principal	-2	3.4%		
9	Ouvrier qualifié de l'artisanat et du commerce	-6	3.8%		

10	Personnel de bureau	-7	7.0%		en ciblant les candidats de ce groupe dans notre annonce de recrutement. Nous allons également promouvoir la l'importance de l'auto-divulcation de notre enquête sur l'équité en matière d'emploi à tous les nouveaux embauchés lors de nos séances d'orientation.
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-49	4.8%		

### Membres des minorités visibles

Résultat de l'analyse de la main-d'œuvre 3.4s			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart avant 3.8sent	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#5	# ou %	# ou %	
11	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	18.0%		L'équipe d'Apotex TA va s'associer activement avec les organismes communautaires qui travailler avec les nouveaux arrivants pour Canada comme Acces, JVS, et le YMCA. Nous continuerons à courir les annonces de recrutement ciblées sur un la diversité de la main-d'œuvre via LinkedIn et sur notre carrière site
	Ventes et services intermédiaires	-12	35.3%		
	Semi - travailleurs manuels qualifiés	-4	57.3%		
	Autres travailleurs manuels	-1	51.8%		

**L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**  
**QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION**  
(Confidentiel une fois terminé)

Au fil des ans, Apotex a fonctionné sur la base d'un respect mutuel et d'une coopération avec nos employés. Cette attitude se reflète dans nos efforts constants pour aider tous les employés à leur développement professionnel et leur épanouissement personnel, tout en étant une source respectée de les possibilités d'emploi au sein de notre communauté.

C'est dans cet esprit que nous nous efforcerons de répondre aux exigences de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous souscrivons aux principes de l'équité en matière d'emploi et nous nous engageons à faire en sorte que notre main-d'œuvre est représentative de la communauté que nous servons.

L'objectif de notre programme d'équité en matière d'emploi est de faire en sorte que les femmes, les autochtones, les personnes membres de minorités visibles et les personnes handicapées bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi. Ce questionnaire est une partie importante de ce programme. Son but est de nous permettre d'obtenir des informations précises sur la représentation de ces groupes désignés au sein de nos effectifs.

Il est important que tous les employés remplissent le questionnaire. La Commission des droits de la personne du Canada nous autorise à vous demander ces informations à des fins d'équité en matière d'emploi. Toutefois, votre participation est volontaire.

Les informations que vous fournissez sont totalement confidentielles et seront utilisées à des fins statistiques seulement. Les données seront conservées dans une base de données SAP sécurisée et autorisée. Seules les ressources humaines les employés qui conservent des données personnelles et salariales auront accès à ces informations. Enquêtes qui sont remplies sur papier seront classées séparément de votre dossier d'employé dans un dossier verrouillé cabinet. A aucun moment, des informations sur un employé ne seront divulguées. Elles seront utilisées uniquement pour satisfaire aux exigences de notre programme d'équité en matière d'emploi.

Votre coopération en remplissant ce questionnaire contribuera à assurer le succès du programme d'équité en matière d'emploi d'Apotex.

Si vous souhaitez participer à l'enquête sur l'équité en matière d'emploi, veuillez saisir votre numéro d'employé et passez à la page suivante pour compléter l'enquête. Si vous n'êtes pas disposé à participer, veuillez saisir votre numéro d'employé car nous devons suivre toutes les réponses et renvoyer le questionnaire.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir ce questionnaire, veuillez contacter votre conseiller en ressources humaines.

**Numéro d'identification de l'employé :**

Révisé en janvier 2008

Confidentiel

## QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

### **Genre**

HOMMES FEMMES

### **Peuples autochtones**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, un "autochtone" est un Indien d'Amérique du Nord, Métis ou Inuit et/ou Indien des traités ou Indien inscrit et/ou membre d'un Indien Bande/Première nation.

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne autochtone ?

OUI NON

### **Personnes handicapées**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les "personnes handicapées" sont celles qui présentent une ou plusieurs déficiences physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou d'apprentissage à long terme ou récurrentes et qui se considèrent comme désavantagées sur le marché du travail en raison de cette déficience, ou qui estiment qu'une organisation est susceptible de les considérer comme défavorisés du fait de cette déficience. Cela comprend également les personnes dont les déficiences ont été prises en compte dans le cadre du lieu de travail (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres les arrangements).

Les exemples de handicaps comprennent, entre autres, les suivants

Coordination ou dextérité

Difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier

Mobilité

Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre pour étouffer, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser escaliers

Aveugle ou malvoyant

Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, mais ne vous incluez pas si vous pouvez voir bien avec des lunettes ou des lentilles de contact

Discours

Incapacité de parler ou difficulté à parler et à être compris

2 Comme indiqué à l'annexe IV du règlement sur l'équité en matière d'emploi

Révisé en janvier 2008    Confidentiel

Sourds ou malentendants  
Incapacité ou difficulté à entendre  
Autres handicaps  
Handicaps d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne handicapée ?

OUI NON

---

**Membres des minorités visibles**

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche de race ou de couleur non blanche, quel que soit le lieu de naissance. Sur la base de cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ?

OUI NON

**Commentaires des employés**

Si vous avez des commentaires/réactions à nous faire sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions entendre de vous. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels.

Veillez contacter:

Abby Abdul-Tumer au 416-401-7413, dabdul @apotex.com.

Merci de votre participation !

Révisé en janvier 2008

Confidentiel

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

**Nom de l'employeur :** Apotex Inc.

**Emplacement principal :** Toronto (Ontario)

**Nombre d'employés :** 4818 employés. La plupart des employés sont situés dans les provinces suivantes :

Ontario (4785 employés)

Québec (24 employés)

Alberta (13 employés)

Colombie-Britannique (4 employés)

Saskatchewan (3 employés)

Nouvelle-Écosse (2 employés)

Nouveau-Brunswick (1 employé)

Terre-Neuve-et-Labrador (1 employé)

**Aperçu de l'organisation :** Apotex est une société pharmaceutique internationale qui fabrique des médicaments (produits pharmaceutiques génériques ou innovateurs) pour les patients.

Apotex revoit actuellement son modèle d'entreprise, car la société fait face à des défis opérationnels. Elle a mis à pied environ 100 employés et a éliminé plusieurs postes de cadres supérieurs qui ne seront pas remplacés.

SCIAN 3254 : Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments

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

Début : 2017-06-12

Réception : 2017-06-12

Analyse de l'effectif : 2017-12-31

Dates de prolongation : 2018-03-01 et 2018-04-06

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	Nombre	%
Nombre de formulaires envoyés	5269	100
Nombre de formulaires retournés	5250	99,6
Nombre de formulaires remplis retournés	5250	99,6

- Le questionnaire comprend les définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents connexes indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme appartenant à plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend un numéro d'identification de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le genre si cette information ne peut être obtenue du Service de la paie ou des dossiers personnels.
- Il est indiqué que le questionnaire peut être fourni en d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux questions d'auto-identification.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et seront uniquement transmis à d'autres membres de l'organisation dans le but de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier à tout moment les renseignements qui les concernent.

Observations :

#### **ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS**

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- L'organisation a utilisé les catégories professionnelles par défaut pour estimer la disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation a utilisé les valeurs géographiques par défaut pour estimer la disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation semble avoir choisi les bons codes de profession selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart est observé.
- L'organisation a montré qu'elle a tenu compte des aspects suivants lors de l'établissement de ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la diminution prévue et le roulement prévu, afin de fixer un objectif dans chaque catégorie professionnelle où un écart est observé.
- Les objectifs fixés suffisent pour garantir un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins équivalents à la disponibilité.

Observations :

Les données du sondage ont été recueillies à partir du questionnaire d'auto-identification qui ne satisfaisait pas aux deux exigences suivantes :

- informer les employés que le sondage sur l'effectif peut être offert dans un autre format;

- indiquer aux employés qu'ils peuvent mettre à jour ou modifier à tout moment les renseignements qui les concernent.

Étant donné qu'un questionnaire actualisé satisfaisant à toutes les exigences obligatoires a été reçu en mai 2018, je recommande que l'organisation effectue un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu au sondage.

## RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
01	Cadres supérieurs	-4	27,4		13,3	27,4
04	Personnel semi-professionnel et technique	-9	43,5		41,5	43,5
05	Surveillants	-2	46,9		53,0	53,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-5	64,1		55,9	64,1

### Observations :

Apotex revoit actuellement son modèle d'entreprise. Comme la société fait face à des défis opérationnels, il lui est difficile de fixer des objectifs à long terme. En ce qui concerne les objectifs à court terme, ils viseront les femmes dans des postes de direction là où il y a des possibilités.

CPEME 11 : L'entrepreneur a un écart de -5, mais il n'est pas nécessaire de fixer un objectif étant donné que la représentation est supérieure à 50 %.

### Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		

N°	Description	N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
01	Cadres supérieurs	-1	2,9		0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-7	2,2		0,5	2,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	1,9		1,3	1,9
06	Contremaîtres	-7	2,8		0	2,8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-4	2,6		0,9	2,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	0,8		0	0,8

Observations :

Même commentaire que le précédent en ce qui concerne les objectifs à long terme.

Apotex s'associera à divers organismes de liaison communautaire pour attirer des membres de la communauté autochtone dans des rôles clés et publiera des offres d'emploi sur des sites d'emplois destinés aux collectivités autochtones.

#### **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 actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	18		0,0	18
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-12	35,3		15,3	35,3
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	57,3		57	57,3
14	Autres travailleurs manuels	-1	51,8		42,9	51,8

Observations :

Apotex s'associera à des organismes précis de liaison communautaire qui travaillent auprès des nouveaux arrivants dans le but d'embaucher des membres des minorités visibles.

**Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
01 et 02	Cadres supérieurs / Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-14	4,3		1,0	4,3
03	Professionnels	-40	3,8		1,4	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-12	4,6		2,0	4,6
05	Surveillants	-4	13,9		0	13,9
06	Contremaîtres	-20	7,8		0	7,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	3,4		1,1	3,4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-6	3,8		1,3	3,8
10	Personnel de bureau	-7	7		2,6	7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-49	4,8		1,2	4,8

**Observations :**

Apotex s'associera à des organismes comme la Société canadienne de l'ouïe pour recruter des candidats handicapés.

**RECOMMANDATION**

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme     non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Étant donné qu'un questionnaire actualisé a été publié après la réalisation du sondage, je recommande que l'organisation effectue un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu au sondage.

- Étant donné que l'entrepreneur craint de ne pas atteindre les objectifs à court terme, il devrait fixer des objectifs à long terme pour chaque CPEME où un écart est observé.

**Nom de l'analyste :** Sylvie Fortin

**Date :** 30 mai 2018

**Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V060127 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux**

*Cette information est également disponible en anglais sur demande.*

Chère Julia O'Rawe :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 12/06/2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté qu'Apotex Incorporated respecte les exigences du programme des contrats fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi d'Apotex Incorporated.

- Étant donné que le questionnaire d'auto-identification a été modifié pour inclure tous les éléments requis après l'enquête a été réalisée, nous recommandons à l'organisation de communiquer avec tous les employés pour les informer que le questionnaire est disponible et qu'ils peuvent le modifier d'information à tout moment.
- Nous constatons que l'organisation avait fixé un objectif de recrutement et de promotion des femmes dans la CPEME 11 même bien que leur représentation soit actuellement de 55,9 %. Veuillez noter que le Programme du travail a une la politique consistant à ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans n'importe quelle catégorie professionnelle, indépendamment de la disponibilité sur le marché du travail. Ceci est fait pour éviter et de veiller à ce que ces professions soient accueillantes pour tous les sexes.

**Prochaines étapes**

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 12/06/2020. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsqu'Apotex Incorporated est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Apotex Incorporated devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

1

Canada

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(WEIMS\)](#). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez nous contacter par e-mail à [ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Apotex Incorporated un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-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!