



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

- Nouvel Accord (Toutes les sections doivent être complétées)
- Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation AbbVie Corporation	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 [REDACTED]
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 8401 Trans-Canada Highway	Ville Saint-Laurent	Province Quebec	Code postal H4S 1Z1
Numéro de téléphone 514-906-9700			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Nancy Thomassin	Titre Directeur des ressources humaines de l'entrepr		
Numéro de téléphone 514-832-7054	Adresse de courriel nancy.thomassin@abbvie.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et/ou permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, 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 communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.
Remarque importante : 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 direction 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) Stephane Lassignardie	Titre Directeur général		
Numéro de téléphone 514-832-7123	Adresse de courriel stephane.lassignardie@abbvie.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-07-19		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.

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 courriel à ee-eme@hrsdcc.gc.ca



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	16	10	62.5 %	27.4 %	4	6	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	100	53	53.0 %	38.9 %	39	14	National
03 : Professionnels		189	138	73.0 %	47.3 %	89	49	
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	9	6	66.7 %	50.1 %	5	1	National
1114 : Autres agents financiers	National	7	7	100.0 %	44.1 %	3	4	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	5	5	100.0 %	71.1 %	4	1	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	54	44	81.5 %	42.0 %	23	21	National
2121 : Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	70	48	68.6 %	50.9 %	36	12	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	12	2	16.7 %	28.3 %	3	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs Web	National	1	1	100.0 %	32.9 %	0	1	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	2	2	100.0 %	42.5 %	1	1	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	21	15	71.4 %	50.7 %	11	4	National
4165 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques de la santé	National	1	1	100.0 %	73.5 %	1	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	6	6	100.0 %	55.0 %	3	3	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	1	100.0 %	69.9 %	1	0	National
05 : Surveillants		5	4	80.0 %	55.6 %	3	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	1	50.0 %	50.8 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	3	100.0 %	58.8 %	2	1	Qc moins RMRs
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	25	100.0 %	84.9 %	21	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	9	100.0 %	80.8 %	7	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	15	15	100.0 %	87.5 %	13	2	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	1	100.0 %	80.9 %	1	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		95	59	62.1 %	27.6 %	26	33	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	1	12.5 %	20.5 %	2	-1	Alberta



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	11	6	54.5 %	26.3 %	3	3	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	4	100.0 %	27.8 %	1	3	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	1	100.0 %	26.1 %	0	1	Nouveau-Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	6	5	83.3 %	24.9 %	1	4	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	37	21	56.8 %	28.7 %	11	10	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	27	21	77.8 %	29.1 %	8	13	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	28.0 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		13	11	84.6 %	65.2 %	8	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	4	80.0 %	62.5 %	3	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	8	7	87.5 %	66.8 %	5	2	Qc moins RMRs
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		8	7	87.5 %	68.6 %	5	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alb. moins RMRs	1	1	100.0 %	74.2 %	1	0	Alb. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	1	0	0.0 %	72.4 %	1	-1	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	3	100.0 %	70.2 %	2	1	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	63.9 %	1	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	64.2 %	1	0	Vancouver
Total		451	307	68.1 %	43.7 %	195	112	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et données internes de l'employeur



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Autochtones Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	16	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	100	2	2.0 %	2.2 %	2	0	National
03 : Professionnels		189	2	1.1 %	1.7 %	3	-1	
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	7	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	5	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	54	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	National
2121 : Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	70	1	1.4 %	1.7 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	12	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs Web	National	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	21	1	4.8 %	2.0 %	0	1	National
4165 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques de la santé	National	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	6	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
05 : Surveillants		5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Qc moins RMRs
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	15	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		95	1	1.1 %	1.6 %	2	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Autochtones Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	11	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau-Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	6	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	37	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	27	1	3.7 %	1.0 %	0	1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		13	0	0.0 %	2.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Qc moins RMRs
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		8	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alb. moins RMRs	1	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Alb. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Total		451	5	1.1 %	1.9 %	8	-3	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et données internes de l'employeur



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles			Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	16	0	0.0 %	10.1 %	2	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	100	4	4.0 %	15.0 %	15	National
03 : Professionnels		189	32	16.9 %	20.9 %	40	
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	9	3	33.3 %	35.4 %	3	National
1114 : Autres agents financiers	National	7	2	28.6 %	21.7 %	2	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	5	0	0.0 %	14.1 %	1	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	54	13	24.1 %	21.6 %	12	National
2121 : Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	70	12	17.1 %	17.2 %	12	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	12	0	0.0 %	31.4 %	4	National
2175 : Concepteurs et développeurs Web	National	1	0	0.0 %	22.8 %	0	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	2	1	50.0 %	12.5 %	0	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	21	1	4.8 %	21.9 %	5	National
4165 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques de la santé	National	1	0	0.0 %	21.0 %	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	6	0	0.0 %	19.9 %	1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	22.2 %	0	National
05 : Surveillants		5	0	0.0 %	7.1 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	16.7 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	0	0.0 %	0.7 %	0	Qc moins RMRs
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	1	4.0 %	4.8 %	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	1	11.1 %	12.2 %	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	15	0	0.0 %	0.6 %	0	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.5 %	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		95	7	7.4 %	14.8 %	14	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	2	25.0 %	11.3 %	1	Alberta



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles		Disponibilité %	Écart #	Lieu de recrutement	
			Représentation #	Représentation %				
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	11	1	9.1 %	24.7 %	3	-2	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau-Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	37	3	8.1 %	20.8 %	8	-5	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	27	1	3.7 %	8.5 %	2	-1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		13	0	0.0 %	7.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	8	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Qc moins RMRs
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		8	2	25.0 %	19.7 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alb. moins RMRs	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Alb. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	1	1	100.0 %	2.3 %	0	1	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	3	1	33.3 %	0.9 %	0	1	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	48.9 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	47.5 %	0	0	Vancouver
Total		451	46	10.2 %	16.5 %	75	-29	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et données internes de l'employeur



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Cadres	National	116	1	0.9 %	4.3 %	5	-4	National
03 : Professionnels	National	189	1	0.5 %	3.8 %	7	-6	National
05 : Surveillants	National	5	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	25	1	4.0 %	3.4 %	1	0	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	National	95	0	0.0 %	3.5 %	3	-3	National
10 : Personnel de bureau	National	13	0	0.0 %	7.0 %	1	-1	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	National	8	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
Total		451	3	0.7 %	4.1 %	18	-15	

Le total n'égale pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 et données internes de l'employeur



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Raisons pour lesquelles une catégorie professionnelle ou une zone de recrutement a été modifiée.

- 02 : Cadres moyens et autres cadres : Ne sont pas recrutés dans d'autres provinces (pas de délocalisation lors d'une embauche à ce niveau). Passez de national à provincial.
- 03 : Professionnels : ne sont pas recrutés dans d'autres provinces (pas de délocalisation lors de l'embauche à ce niveau). Passage du niveau national au niveau provincial.

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	National
03 : Professionnels	CNP	National
05 : Surveillants	CPEME	RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2017-06-22

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	National
03 : Professionnels	CPEME	National
05 : Surveillants	CPEME	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	National
10 : Personnel de bureau	CPEME	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	National



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	16	10	62.5 %	27.4 %	4	6
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	53	53.0 %	38.9 %	39	14
03 : Professionnels	189	138	73.0 %	47.3 %	89	49
05 : Surveillants	5	4	80.0 %	55.6 %	3	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	25	100.0 %	84.9 %	21	4
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	95	59	62.1 %	27.6 %	26	33
10 : Personnel de bureau	13	11	84.6 %	65.2 %	8	3
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	7	87.5 %	68.6 %	5	2
Total	451	307	68.1 %	43.7 %	195	112

Le total n'égale pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Autochtones					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	16	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	2	2.0 %	2.2 %	2	0
03 : Professionnels	189	2	1.1 %	1.7 %	3	-1
05 : Surveillants	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	0	0.0 %	2.0 %	1	-1
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	95	1	1.1 %	1.6 %	2	-1
10 : Personnel de bureau	13	0	0.0 %	2.3 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0
Total	451	5	1.1 %	1.9 %	8	-3

Le total n'égale pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	16	0	0.0 %	10.1 %	2	-2
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	4	4.0 %	15.0 %	15	-11
03 : Professionnels	189	32	16.9 %	20.9 %	40	-8
05 : Surveillants	5	0	0.0 %	7.1 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	1	4.0 %	4.8 %	1	0
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	95	7	7.4 %	14.8 %	14	-7
10 : Personnel de bureau	13	0	0.0 %	7.1 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	2	25.0 %	19.7 %	2	0
Total	451	46	10.2 %	16.5 %	75	-29

Le total n'égale pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - AbbVie Corporation

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Personnes handicapées				Écart	
		#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	%		#
01/02 : Cadres	116	1	0.9 %	4.3 %	5	-4	
03 : Professionnels	189	1	0.5 %	3.8 %	7	-6	
05 : Surveillants	5	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	1	4.0 %	3.4 %	1	0	
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	95	0	0.0 %	3.5 %	3	-3	
10 : Personnel de bureau	13	0	0.0 %	7.0 %	1	-1	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	0.0 %	5.6 %	0	0	
Total	451	3	0.7 %	4.1 %	18	-15	

Le total n'égalé pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.



Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Raisons pour lesquelles une catégorie professionnelle ou une zone de recrutement a été modifiée.

- 02 : Cadres moyens et autres cadres : Ne sont pas recrutés dans d'autres provinces (pas de délocalisation lors d'une embauche à ce niveau). Passez de national à provincial.
- 03 : Professionnels : ne sont pas recrutés dans d'autres provinces (pas de délocalisation lors de l'embauche à ce niveau). Passage du niveau national au niveau provincial.

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	National
03 : Professionnels	CNP	National
05 : Surveillants	CPEME	RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2017-05-31

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	National
03 : Professionnels	CPEME	National
05 : Surveillants	CPEME	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	National
10 : Personnel de bureau	CPEME	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	National

Sommaire des objectifs

AbbVie Corporation
31 mai 2017

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	1	0	Ok
07	Personnel administrative et de bureau principal	-1	0	0	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de roulement faible. - Type de recrutement est très local. - Très faible nombre d'employés dans cette catégorie. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 4)</i>
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	0	1	Ok <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 21)</i>

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-2	0	1	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de roulement très faible dans l'équipe de direction. - Bassin de recrutement principalement au Québec dû aux enjeux de la langue et de mobilité (Siège social à Montréal). - Nous encourageons la progression à l'interne pour les postes de gestion senior puisque nous avons des plans de relève interne. <p><i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 0)</i></p>
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-11	1	2	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de croissance et roulement trop faible afin de combler complètement l'écart. - Plusieurs des postes de cadres sont comblés par

					des employés de l'interne afin d'encourager le développement de carrière. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 10)</i>
03	Professionnels	-8	2	4	- La majorité de ces postes sont basée à Mtl donc recrutement local et besoin de français <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 44)</i>
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-7	1	3	- Taux de croissance et roulement trop faible afin de combler complètement l'écart. - Malgré les nouveaux postes à créer dans cette catégorie, d'autres postes seront aussi éliminés, nous priorisons alors la candidature des employés ayant perdu leur poste lors des embauches. <i>(Recrutement anticipé sur 3</i>

					<i>ans : 21)</i>
10	Personnel de bureau	-1	0	0	- Taux de roulement très faible dans ce groupe et trop petit nombre d'employés <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 1)</i>

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Cadres et Cadres intermédiaires	-4	0	1	- Taux de croissance et roulement trop faible afin de combler complètement l'écart. - Plusieurs des postes de cadres sont comblés par des employés de l'interne afin d'encourager le développement de carrière. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 11)</i>
03	Professionnels	-6	1	2	- Taux de croissance et roulement trop faible afin de combler complètement l'écart. <i>(Recrutement</i>

					<i>anticipé sur 3 ans : 44)</i>
05	Surveillants	-1	0	0	- Taux de croissance et roulement trop faible afin de combler complètement l'écart. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 0)</i>
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	1	1	- Difficulté d'attirer certains types d'employés ayant un handicap puisque les postes sont sur la route avec beaucoup de voyageant - Malgré les nouveaux postes à créer dans cette catégorie, d'autres postes seront aussi éliminés, nous priorisons alors la candidature des employés ayant perdu leur poste lors des embauches. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 21)</i>
10	Personnel de bureau	-1	0	0	- Taux de croissance et roulement

					trop faible afin de combler complète- ment l'écart. <i>(Recrutement anticipé sur 3 ans : 1)</i>
--	--	--	--	--	--

Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi

Données personnelles sur l'employé

Nom : _____ Prénom : _____ Numéro d'employé :

Sexe

Femme 0 Homme 0

Poste

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Cadres supérieurs | <input type="checkbox"/> Personnel spécialisé de la vente et des services |
| <input type="checkbox"/> Cadres intermédiaires et autres administrateurs | <input type="checkbox"/> Travailleurs qualifiés et artisans |
| <input type="checkbox"/> Professionnels | <input type="checkbox"/> Personnel de bureau |
| <input type="checkbox"/> Personnel semi-professionnel et technique | <input type="checkbox"/> Personnel intermédiaire de la vente et des services |
| <input type="checkbox"/> Surveillants | <input type="checkbox"/> Travailleurs manuels spécialisés |
| <input type="checkbox"/> Contremaîtres | <input type="checkbox"/> Autre personnel de la vente et des services |
| <input type="checkbox"/> Personnel administratif et de bureau principal | <input type="checkbox"/> Autres travailleurs manuels |

Après avoir lu les descriptions dans chacune des trois sections suivantes, répondez oui si l'une des situations suivantes s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

Question 1 - Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un Autochtone est un Indien, un Inuit ou un Métis. Êtes-vous Autochtone?

0 Oui

0 Non

Question 2 – Minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles au Canada les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles se trouvent, sans s'y limiter :

- Noirs
- Non-blancs d'Amérique latine (y compris les autochtones d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatiques de l'Est (par exemple, Chinois, Japonais, Coréens)
- Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (par exemple, Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens de l'Est du Guyana, de Trinidad ou de l'Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens)
- Non-blancs d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (c'est-à-dire dont l'un des parents appartient à l'une des minorités visibles ci-dessus).

Faites-vous partie d'un groupe de minorités visibles?

Oui

Non

Question 3 – Personnes handicapées

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La définition comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (c'est-à-dire par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Parmi les exemples de handicaps se trouvent, sans s'y limiter :

- Altération de la coordination ou de la dextérité (c'est-à-dire difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- Troubles de la mobilité (c'est-à-dire difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)
- Cécité ou déficience visuelle (c'est-à-dire incapacité ou difficulté à voir, glaucome; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles cornéennes)
- Troubles de la parole (incapacité de parler ou difficulté à parler et à être compris)
- Surdité ou déficience auditive (incapacité d'entendre ou difficulté à entendre)
- Autres handicaps (c'est-à-dire difficultés d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps).

Êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non

De: Thomassin, Nancy <nancy.thomassin@abbvie.com>

Envoyé: 1er août 2017 3:29 PM

À: EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>

Cc: Thomassin, Nancy <nancy.thomassin@abbvie.com>

Objet: FW: Accord numéro V050739 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint tous les documents en lien avec la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux pour la Corporation AbbVie.

Tel que convenu, vous trouverez ci-joint les document demandés afin de procéder à notre évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

- Questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif (français et anglais). À noter que nous avons bien pris connaissance de la rétroaction fournie par notre Agent au dossier au sujet de notre formulaire et intégrerons les améliorations.
- Résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé)
- Objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts en matière de représentation

Voici aussi les informations concernant les résultats de l'enquête sur l'effectif :

- o le nombre d'employés qui ont été sondés : **503 employés** ont reçu le questionnaire d'auto-identification
- o le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis) : **503 employés** ont reçu le questionnaire d'auto-identification
- o le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis : **445 questionnaires** d'auto-évaluation ont été retournés dûment remplis

À noter que j'avais envoyé les documents en date du 30 juin dernier à M. Daniel Thibeault par erreur croyant que ces documents devaient lui être envoyé. Je sais qu'il a changé de fonction, donc voici toutes les informations nécessaire.

Aussi, M. Thibeault nous avait accordé un délai supplémentaire jusqu'au 30 juin (voir sa confirmation par courriel).

En espérant le tout conforme à votre demande. Je demeure disponible afin de répondre à vos questions.

Merci,
Nancy

Cordialement

NANCY THOMASSIN

Chef, Partenaire d'affaires, ressources humaines

Gestionnaire, RH Affaires

abbvie

Corporation AbbVie

8401, route Transcanadienne

Saint-Laurent (Quebec) H4S 1Z1

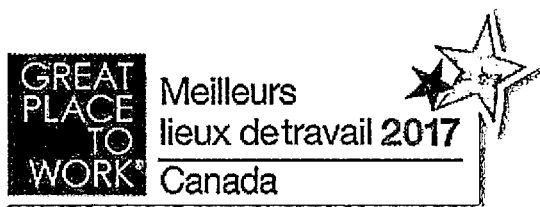
Canada

OFFICE +1 514-832-7054

FAX +1 514-832-7815

EMAIL nancy.thomassin@abbvie.com

abbvie.com



This communication may contain information that is proprietary, confidential, or exempt from disclosure. If you are not the intended recipient, please note that any other dissemination, distribution, use or copying of this communication is strictly prohibited. Anyone who receives this message in error should notify the sender immediately by telephone or by return e-mail and delete it from his or her computer.

De: Thomassin, Nancy

Envoyé: 30 juin 2017 8:35 AM

À: 'daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca'

Cc: Messier, Christiane

Objet: RE: Accord numéro V050739 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour M. Thibeault,

J'espère que vous allez bien.

Tel que convenu, vous trouverez ci-joint les document demandés afin de procéder à notre évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

- Questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif (français et anglais). À noter que nous avons bien pris connaissance de votre rétroaction au sujet de notre formulaire et intégrerons les améliorations.
- Résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé)
- Objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts en matière de représentation

Voici aussi les informations concernant les résultats de l'enquête sur l'effectif :

- o le nombre d'employés qui ont été sondés : **503 employés** ont reçu le questionnaire d'auto-identification

- le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis) : **503 employés** ont reçu le questionnaire d'auto-identification
- le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis : **445 questionnaires** d'auto-évaluation ont été retournés dûment remplis

Pouvez-vous me donner une idée de quand nous pouvons attendre une réponse de votre part?

En espérant le tout conforme à votre demande. Je demeure à votre disposition si vous avez des questions ou désirez discuter des documents.

Merci et bonne journée,
Nancy

Cordialement / Kind regards,

NANCY THOMASSIN

Chef, Partenaire d'affaires, ressources humaines
Manager, Business Human Resources

abbvie

Corporation AbbVie

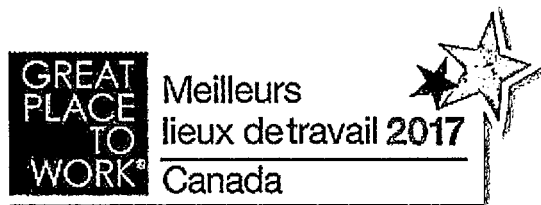
8401, route Transcanadienne
Saint-Laurent (Quebec) H4S 1Z1
Canada

OFFICE +1 514-832-7054

FAX +1 514-832-7815

EMAIL nancy.thomassin@abbvie.com

abbvie.com



This communication may contain information that is proprietary, confidential, or exempt from disclosure. If you are not the intended recipient, please note that any other dissemination, distribution, use or copying of this communication is strictly prohibited. Anyone who receives this message in error should notify the sender immediately by telephone or by return e-mail and delete it from his or her computer.

De: daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca [<mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca>]

Envoyé: 5 mai 2017 3:25 PM

À: Lassignardie, Stephane

Cc: Thomassin, Nancy

Objet: Accord numéro V050739 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Monsieur Lassignardie,

Nous vous informons que AbbVie Corporation fera l'objet d'une première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Se conformer aux exigences du PCF est une condition indispensable au maintien du droit de présenter, à l'avenir, une soumission en vue d'obtenir un contrat fédéral, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de conformité, nous vous demandons d'envoyer les renseignements suivants à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca **au plus tard le 6 juin, 2017** :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.
2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.
3. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
4. Les objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts en matière de représentation décelés dans l'analyse de l'effectif.

La première évaluation de conformité comprend une analyse et une vérification des documents soumis par votre entreprise afin de vérifier s'ils sont complets et respectent les exigences du PCF. Nous vous informerons de nos constatations lorsque l'évaluation sera terminée.

Outils et ressources

À titre de référence, vous trouverez en pièce jointe une copie du *Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs : comment remplir la soumission d'une première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux*.

Afin de faciliter votre travail, nous vous encourageons à utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Le SGIEMT est une application de rapport sur le Web sécurisée et sans frais qui aidera votre entreprise à respecter ses obligations. Cette application vous permet de télécharger vos données sur l'effectif pour ensuite réaliser et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 susmentionnée). Elle vous permet également :

- de conserver l'information sur l'équité en matière d'emploi de votre entreprise et de la tenir à jour;
- de créer des copies de sauvegarde de vos données;
- de produire une analyse de l'effectif à l'aide des données les plus récentes du recensement.

Si votre entreprise n'a pas accès au SGIEMT, veuillez remplir et soumettre le Formulaire d'autorisation pour l'accès au SGIEMT disponible [ici](#).

Nous vous encourageons fortement à utiliser les outils mis à votre disposition dans le SGIEMT afin d'établir vos objectifs. Ces outils simplifient le processus de calcul et vous aident à établir vos objectifs à court et à moyen terme en vue de corriger les écarts de représentation au sein de votre entreprise (étape 4 susmentionnée). Veuillez-vous référer au *Guide de consultation rapide* pour obtenir des précisions.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Daniel Thibeault, à l'adresse daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc.gc.ca

This communication may contain information that is legally privileged, confidential or exempt from disclosure. If you are not the intended recipient, please note that any dissemination, distribution, use or copying of this communication is strictly prohibited. Anyone who receives this message in error should notify the sender immediately by return e-mail, and delete it from his or her computer.

Cette communication peut contenir des renseignements protégés, confidentiels ou soustraits à la divulgation en vertu de la loi. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez prendre note que la divulgation, la distribution ou la reproduction de cette communication sont strictement interdites. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez immédiatement en avvertir l'expéditeur par retour de ce courriel, et supprimer la communication de votre ordinateur.

De: Yakibonge, Maurice [NC] pour EE-EME

Envoyé: 7 novembre 2017 10:40 AM

À: 'stephane.lassignardie@abbvie.com' <stephane.lassignardie@abbvie.com>

Cc: 'Thomassin, Nancy' <nancy.thomassin@abbvie.com>; Nobert, Julie <julie.nobert@abbvie.com>

Objet: Accord numéro V050739 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Madame Lassignardie,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 6 juin 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que AbbVie Corporation se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par AbbVie Corporation, nous avons formulé une recommandation qui garantira le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous accusons réception de votre justification expliquant pourquoi vous avez fixé seulement quelques objectifs à court terme et vous encourageons à embaucher plus de membres des groupes désignés et à mieux promouvoir les offres d'emploi auprès de ces groupes en fonction des opportunités.

Vous trouverez en pièce jointe un sommaire des résultats de AbbVie Corporation concernant l'équité en matière d'emploi. Ces résultats sont comparés aux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi de votre industrie ainsi qu'à la disponibilité sur le marché du travail canadien en général.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque AbbVie Corporation recevra un avis concernant une évaluation de suivi, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. un tableau des réalisations dûment rempli;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. des objectifs révisés 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 la première évaluation. Si ce n'est pas le cas, AbbVie Corporation devra démontrer qu'elle a 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'un entrepreneur 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 reddition de comptes approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail. Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le tableau 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 Maurice Yakibonge à l'adresse : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

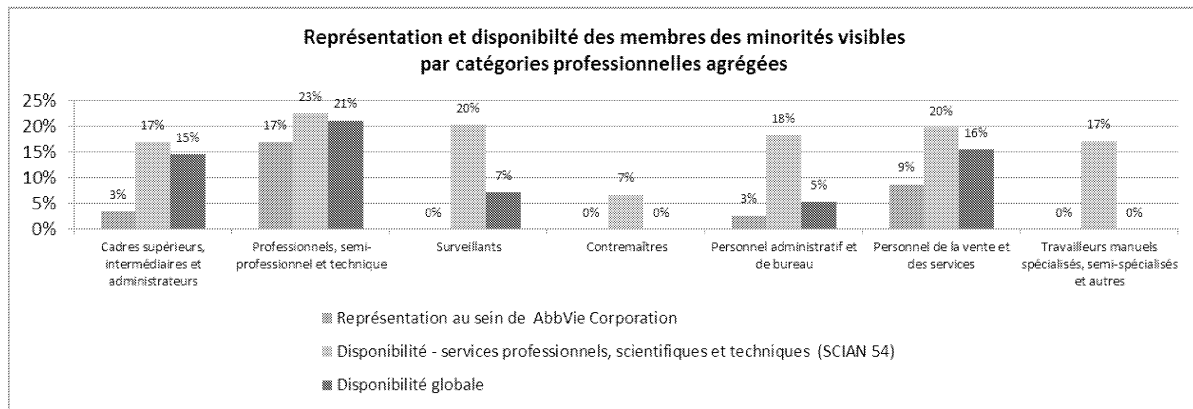
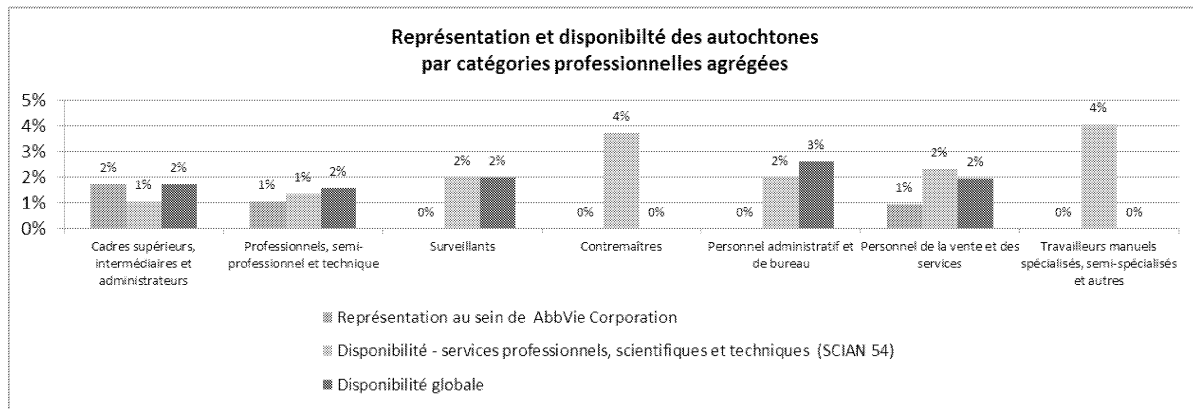
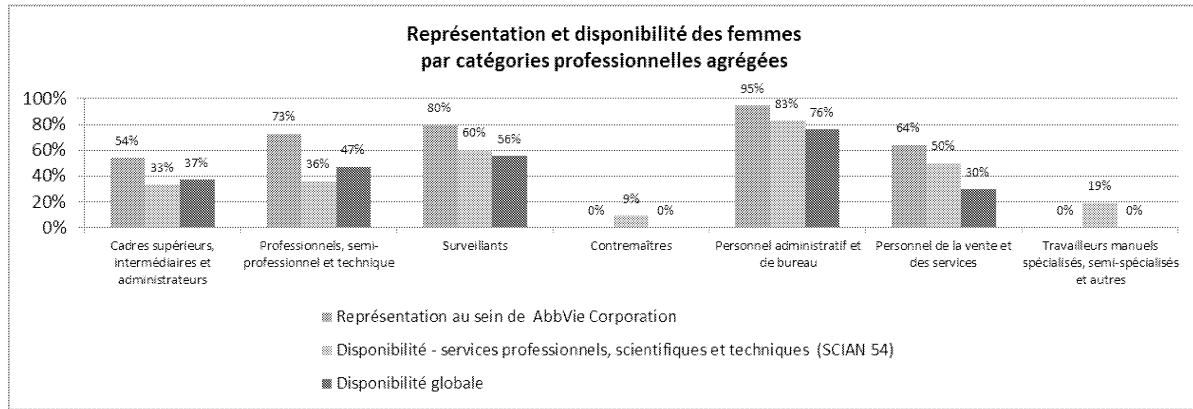
Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

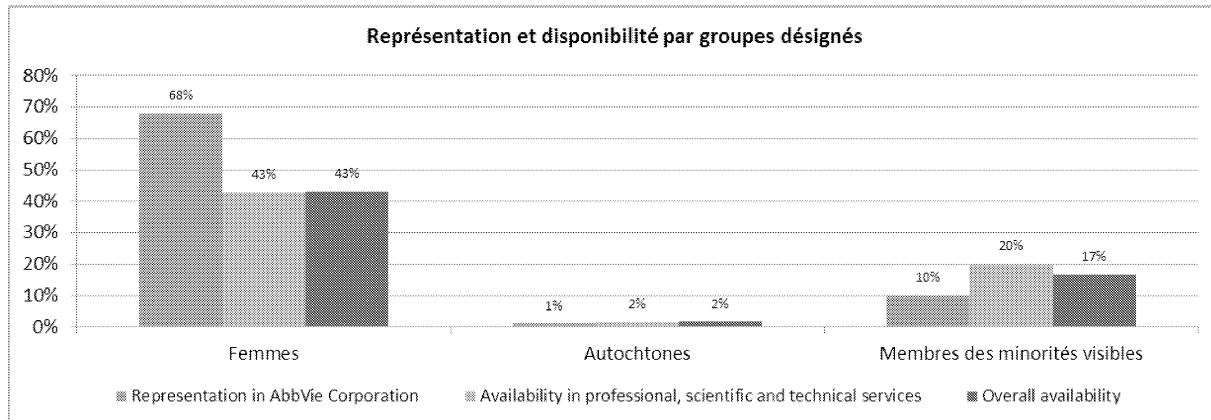


Résumé des résultats d'équité en matière d'emploi pour Abbvie Corporation

Dans les graphiques ci-dessous, la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles au niveau global et au niveau des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) agrégées, basée sur la soumission de Abbvie Corporation, sont comparées au secteur des Services professionnels, scientifiques et techniques et aux données globales de disponibilité sur le marché du travail canadien.

Remarque: La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas actuellement disponible.





Les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) sont agrégées comme suit :

- CPÉME 1 Cadres supérieurs et CPÉME 2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- CPÉME 3 Professionnels et CPÉME 4 Personnel semi-professionnel et technique
- CPÉME 5 Surveillants
- CPÉME 6 Contremaîtres
- CPÉME 7 Personnel administratif et de bureau principal et CPÉME 10 Personnel de bureau
- CPÉME 8 Personnel spécialisé de la vente et des services, CPÉME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services et CPÉME 13 Autre personnel de la vente et des services
- CPÉME 9 Travailleurs qualifiés et artisans, CPÉME 12 Travailleurs manuels spécialisés et CPÉME 14 Autres travailleurs manuels