



s.24(1)

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

- Nouvel Accord
- Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Merck Canada Inc	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 1330
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 : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 16750 Trans Canada Highway	Ville Kirkland	Province QC	Code postal H9H 4M7
	Numéro de téléphone 514-428-7920	Numéro de télécopieur 514-428-4957	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Margo Takvorian	Titre Spécialiste principal des ressources humaines
Numéro de téléphone 514-428-3012	Adresse du courriel margo.takvorian@merck.com

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Tom Cannell	Titre Président et directeur général
Numéro de téléphone 514-428-2638	Adresse du courriel thomas.cannell@merck.com
Signature	Date 2014-05-20

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



Programme de contrats fédéraux (PCF)

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

- a. Un an après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) :
 - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
 - une première analyse de l'effectif; et
 - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
 - une analyse de l'effectif à jour;
 - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
 - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un ans et quatre ans après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du PCF.

Les entrepreneurs jugés non-conformes ne pourront plus soumissionner des contrats, offres à commandes ou arrangements en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples informations sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

Division : Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

Filiale : Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation reste une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

Statut d'emploi

Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

Q3 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps, d'employés permanents à temps partiel ou d'employés temporaires et conservent le droit de retourner au travail.

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

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
Ontario170		21	0	191	Calgary39	5044		
Québec467		25	0	492	Montréal467	250492		
Colombie britannique37		5	0	44	Toronto1702	10191		
Alberta39		5	0	44	Vancouver37	5042		
Nombre total d'employés au Canada					Total des employés au Canada769			

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	20	10	10	1	1					4	1	3
	Total	20	10	10	1	1					4	1	3
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	177	80	97	1	1		5	4	1	22	14	8
	Total	177	80	97	1	1		5	4	1	22	14	8
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	149	50	99				1	1		27	10	17
	Total	149	50	99				1	1		27	10	17
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3								1	1	
	Total	3	3								1	1	

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	35	2	33				1		1	2		2
	Total	35	2	33				1		1	2		2
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	290	129	161	3	2	1	4	2	2	44	21	23
	Total	290	129	161	3	2	1	4	2	2	44	21	23
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	22	5	17							4	1	3
	Total	22	5	17							4	1	3

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National
Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	16	2	14							2	1	1
	Total	16	2	14							2	1	1
Nombre total d'employés		713	281	432	5	4	1	11	7	4	106	49	57

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total	2		2							1		1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	Total	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3		3			1		1				
	Total	3		3				1		1			
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	49	11	38	1		1				6	2	4
	Total	49	11	38	1		1				6	2	4

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)

Formulaire
e 2 B

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		56	11	45	1		1	1		1	7	2	5

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	713	281	432	5	4	1	11	7	4	106	49	57
Nombre total d'employés	713	281	432	5	4	1	11	7	4	106	49	57

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	56	11	45	1		1	1		1	7	2	5
Nombre total d'employés	56	11	45	1		1	1		1	7	2	5

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Formulaire
 e 4 A

Temps plein / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2		2							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants	27	9	18				2	1	1	5	2	3
Professionnels	40	14	26				1	1		12	5	7
Personnel administratif et de bureau principal	7		7									
Personnel qualifié de la vente et des services	64	24	40							12	4	8
Personnel de bureau	2	1	1							2	1	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	143	48	95				3	2	1	32	12	20

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National
Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Personnel qualifié de la vente et des services	4	1	3	1		1				1		1
Nombre total d'employés embauchés	4	1	3	1		1				1		1

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	4	1	3							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	51	20	31				1	1		7	5	2
Professionnels	36	13	23							7	3	4
Personnel administratif et de bureau principal	7	1	6									
Personnel qualifié de la vente et des services	40	12	28				1	1		6	3	3
Personnel de bureau	3	2	1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	1	1							1		1
Nombre total d'employés promus	143	50	93				2	2		22	12	10
Nombre total de promotions	151	55	96				2	2		23	13	10

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

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

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)

Formulaire
e 6 A

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

Temps plein / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	8	7	1							2	2	
Cadres moyens et autres dirigeants	24	9	15							1		1
Professionnels	17	10	7							3	3	
Personnel administratif et de bureau principal	4	1	3									
Personnel qualifié de la vente et des services	52	27	25							9	9	
Personnel de bureau	2		2									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	108	55	53							15	14	1

Merck Canada Ltd. (certificat n° 050035)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-02-03 à 2018-03-02

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Personnel qualifié de la vente et des services	2	1	1									
Nombre total de salariés licenciés	2	1	1									

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	20	10	50.0 %	27.4 %	5	5	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	179	99	55.3 %	38.9 %	70	29	National	
03 : Professionnels		151	101	66.9 %	51.2 %	77	24		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	1	50.0 %	55.1 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	2	50.0 %	50.1 %	2	0	National	
1114 : Autres agents financiers	National	4	3	75.0 %	44.1 %	2	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	7	100.0 %	71.1 %	5	2	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	81	59	72.8 %	42.0 %	34	25	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	45	27	60.0 %	66.4 %	30	-3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	2	40.0 %	53.8 %	3	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	42.3 %	1	-1		
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Québec	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	2	0	0.0 %	47.2 %	1	-1	Québec	
05 : Contrôleurs		1	1	100.0 %	50.8 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	50.8 %	1	0	Montréal	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	36	94.7 %	80.8 %	31	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	38	36	94.7 %	80.8 %	31	5	Montréal	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		339	199	58.7 %	27.8 %	94	105		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	36	20	55.6 %	20.5 %	7	13	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	32	21	65.6 %	26.3 %	8	13	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	141	91	64.5 %	28.7 %	40	51	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	130	67	51.5 %	29.1 %	38	29	Québec	
10 : Personnel de bureau		22	17	77.3 %	62.5 %	14	3		



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Femmes

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi / Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
			%	%	#		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi / Montréal	22	17	77.3 %	62.5 %	14	3	Montréal
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	16	14	87.5 %	61.8 %	10	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi / Montréal	16	14	87.5 %	61.8 %	10	4	Montréal
Total	769	477	62.0 %	39.4 %	303	174	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
01 : Cadres supérieurs	National	20	1	5.0 %	2.9 %	1	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	179	1	0.6 %	2.2 %	4	-3	National
03 : Professionnels		151	0	0.0 %	1.8 %	3	-3	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	81	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	45	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	38	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		339	4	1.2 %	1.2 %	4	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	36	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	32	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	141	1	0.7 %	1.0 %	1	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	130	3	2.3 %	1.0 %	1	2	Québec
10 : Personnel de bureau		22	0	0.0 %	0.8 %	0	0	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Cap #	Espace recrutement		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		16	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	16	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Total		769	6	0.8 %	1.6 %	12	-6	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Cap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	20	4	20.0 %	10.1 %	2	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	179	23	12.8 %	15.0 %	27	-4	National
03 : Professionnels		151	27	17.9 %	20.2 %	31	-4	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	1	50.0 %	27.5 %	1	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	1	25.0 %	35.4 %	1	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	4	0	0.0 %	21.7 %	1	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	1	14.3 %	14.1 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	81	15	18.5 %	21.6 %	17	-2	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	45	9	20.0 %	16.9 %	8	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	31.4 %	1	-1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	1	33.3 %	14.1 %	0	1	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	1	0	0.0 %	20.0 %	0	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	2	1	50.0 %	11.2 %	0	1	Québec
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	2	5.3 %	12.2 %	5	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	38	2	5.3 %	12.2 %	5	-3	Montréal
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		339	50	14.7 %	15.4 %	52	-2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	36	6	16.7 %	11.3 %	4	2	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	32	7	21.9 %	24.7 %	8	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	141	24	17.0 %	20.8 %	29	-5	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	130	13	10.0 %	8.5 %	11	2	Québec
10 : Personnel de bureau		22	4	18.2 %	17.4 %	4	0	



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	4	18.2 %	17.4 %	4	0	Montréal	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		16	2	12.5 %	22.2 %	4	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	16	2	12.5 %	22.2 %	4	-2	Montréal	
Total		769	113	14.7 %	16.1 %	125	-12		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	199	5	2.5 %	4.3 %	9	-4	National	
03 : Professionnels	National	151	1	0.7 %	3.8 %	6	-5	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National	
05 : Contrôleurs	National	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	38	2	5.3 %	3.4 %	1	1	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	339	4	1.2 %	3.5 %	12	-8	National	
10 : Personnel de bureau	National	22	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	16	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	National	
Total		769	12	1.6 %	3.9 %	31	-19		

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-02

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

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

Date : 2018-03-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	20	10	50.0 %	27.4 %	5	5	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	179	99	55.3 %	38.9 %	70	29	
03 : Professionnels	151	101	66.9 %	51.2 %	77	24	
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	42.3 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	1	1	100.0 %	50.8 %	1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	36	94.7 %	80.8 %	31	5	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	339	199	58.7 %	27.8 %	94	105	
10 : Personnel de bureau	22	17	77.3 %	62.5 %	14	3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	16	14	87.5 %	61.8 %	10	4	
Total	769	477	62.0 %	39.4 %	303	174	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

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

Date : 2018-03-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	#	%	Représentation #	Disponibilité %	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	20		1	5.0 %	2.9 %		1	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	179		1	0.6 %	2.2 %		4	-3
03 : Professionnels	151		0	0.0 %	1.8 %		3	-3
04 : Semi-professionnels et techniciens	3		0	0.0 %	0.8 %		0	0
05 : Contrôleurs	1		0	0.0 %	0.8 %		0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38		0	0.0 %	0.7 %		0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	339		4	1.2 %	1.2 %		4	0
10 : Personnel de bureau	22		0	0.0 %	0.8 %		0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	16		0	0.0 %	0.9 %		0	0
Total	769		6	0.8 %	1.6 %		12	-6

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Merck Canada Ltd.

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

Date : 2018-03-02

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		20	4	20.0 %	10.1 %	2		2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		179	23	12.8 %	15.0 %	27		-4
03 : Professionnels		151	27	17.9 %	20.2 %	31		-4
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	1	33.3 %	14.1 %	0		1
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	16.7 %	0		0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	2	5.3 %	12.2 %	5		-3
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		339	50	14.7 %	15.4 %	52		-2
10 : Personnel de bureau		22	4	18.2 %	17.4 %	4		0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		16	2	12.5 %	22.2 %	4		-2
Total		769	113	14.7 %	16.1 %	125		-12

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Merck Canada Ltd.

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

Date : 2018-03-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	199	5	2.5 %	4.3 %	9	-4		
03 : Professionnels	151	1	0.7 %	3.8 %	6	-5		
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	2	5.3 %	3.4 %	1	1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	339	4	1.2 %	3.5 %	12	-8		
10 : Personnel de bureau	22	0	0.0 %	7.0 %	2	-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	16	0	0.0 %	5.6 %	1	-1		
Total	769	12	1.6 %	3.9 %	31	-19		

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Merck Canada Ltd.

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

Date : 2018-03-02

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



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

Date : 2018-03-02

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Merck Canada inc.

2018-03-02

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



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

JJ	MM	AAAA
04	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01 Cadres supérieurs	22	6	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	167	92	38.9
03 Professionnels	134	92	52.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	42.3
05 Surveillants	1	1	50.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	37	34	80.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	198	27.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	18	62.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	14	61.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	767	455	38.9

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01 Cadres supérieurs	20	10	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	179	99	38.9
03 Professionnels	151	101	51.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	42.3
05 Surveillants	1	1	50.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	36	80.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	339	199	27.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	17	62.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	14	61.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	769	477	39.4

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Merck Canada inc.

2018-03-02

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



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

JJ	MM	AAAA
04	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	22	1	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	167	1	2.2
03 Professionnels	134	0	1.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	0.8
05 Surveillants	1	0	0.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	37	0	0.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	3	1.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	0	0.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	0	0.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	767	5	1.5

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	20	1	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	179	1	2.2
03 Professionnels	151	0	1.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	0.8
05 Surveillants	1	0	0.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	0	0.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	339	4	1.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	0	0.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	0	0.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	769	6	1.6

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Merck Canada inc.

2018-03-02

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



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

JJ	MM	AAAA
04	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	22	4	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	167	13	15.0
03 Professionnels	134	20	20.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	1	14.1
05 Surveillants	1	0	16.7
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	37	2	12.2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	53	15.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	2	17.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	2	22.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	767	97	16.1

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	20	4	10.1
	179	23	15.0
	151	27	20.2
	3	1	14.1
	1	0	16.7
	0	0	0.0
	38	2	12.2
	339	50	15.4
	0	0	0.0
	22	4	17.4
	16	2	22.2
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	769	113	16.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Merck Canada inc.

2018-03-02

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



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

JJ	MM	AAAA
04	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01/02 Cadres	189	1	4.3
03 Professionnels	134	0	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	4.6
05 Surveillants	1	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	37	2	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	4	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	22	0	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	767	7	3.9

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
	199	5	4.3
	151	1	3.8
	3	0	4.6
	1	0	13.9
	0	0	0.0
	38	2	3.4
	339	4	3.5
	0	0	0.0
	22	0	7.0
	16	0	5.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	769	12	3.9

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Merck Canada inc.

02-03-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
04	02	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
02	03	2018

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	18	0	0
03 Professionnels	40	26	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	7	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	64	40	4	3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	95	4	3

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	31	0	0
03 Professionnels	36	23	1	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	6	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	28	1	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	3	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	93	3	3

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	8	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	24	15	0	0
03 Professionnels	17	7	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	52	25	2	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	108	53	2	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Merck Canada inc.

02-03-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
04	02	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	0	0	0
03 Professionnels	40	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	64	0	4	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	0	4	1

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
4	0	0	0
51	0	0	0
36	0	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
7	0	1	0
40	0	1	0
0	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
143	0	3	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
8	0	0	0
24	0	0	0
17	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
4	0	0	0
52	0	2	0
0	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
108	0	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Merck Canada inc.

02-03-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
04	02	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	2	0	0
03 Professionnels	40	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	64	0	4	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	3	4	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	1	0	0
03 Professionnels	36	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	1	1	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	2	3	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	24	0	0	0
03 Professionnels	17	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	52	0	2	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	108	0	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Merck Canada inc.

02-03-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
04	02	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
02	03	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	5	0	0
03 Professionnels	40	12	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	64	12	4	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	143	32	4	1

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
#	#	#	#
4	1	0	0
51	7	0	0
36	7	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
7	0	1	0
40	6	1	0
0	0	0	0
3	0	0	0
2	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
143	22	3	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
#	#	#	#
8	2	0	0
24	1	0	0
17	3	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
4	0	0	0
52	9	2	0
0	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
108	15	2	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA							
	04-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	22	-3.1%	0.0%	0	38.1%	4.0%	3	3	6	4.0%	1	1	1	27.4%	27.4%	0	0	27.3%	27.3%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	167	2.3%	0.0%	0	13.9%	4.0%	20	20	92	4.0%	11	-16	8	38.9%	38.9%	27	24	55.1%	53.3%	
03 Professionnels	134	4.1%	0.0%	0	11.9%	4.0%	16	16	92	4.0%	11	-11	8	52.6%	52.6%	22	19	68.7%	66.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	1	0	42.3%	42.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	1	4.0%	0	0	0	50.8%	50.8%	0	0	100.0%	100.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	37	0.9%	0.0%	0	10.7%	4.0%	4	4	34	4.0%	4	0	3	80.8%	80.8%	4	3	91.9%	89.2%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	-2.3%	0.0%	0	15.4%	4.0%	44	44	198	4.0%	24	-73	12	27.8%	27.8%	97	85	54.4%	51.1%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	4.0%	3	3	18	4.0%	2	-2	2	62.5%	62.5%	4	4	81.8%	81.8%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-2.0%	0.0%	0	6.1%	4.0%	2	2	14	4.0%	2	-1	1	61.8%	61.8%	3	2	82.4%	76.5%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	767	0.1%	0.0%	0	14.3%	4.0%	92	92	455	4.0%	55	-102	36	38.9%	38.9%	157	138	59.3%	56.8%	

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
03 Professionnels	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	42.3	42.3	L'écart n'a pas été comblé. Il n'y a pas eu de croissance ou de roulement de personnel au sein de ce petit groupe d'employés (3 employés).
05 Surveillants	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
06 Contremaîtres	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.

006904

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
Total		0	42.3	1	42.3	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA						
	04-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	22	-3.1%	0.0%	0	38.1%	4.0%	3	3	1	4.0%	0	0	0	2.9%	0	0	4.5%	4.5%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	167	2.3%	0.0%	0	13.9%	4.0%	20	20	1	4.0%	0	3	0	2.2%	-3	-3	0.6%	0.6%	
03 Professionnels	134	4.1%	0.0%	0	11.9%	4.0%	16	16	0	4.0%	0	2	0	1.8%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniques	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	37	0.9%	0.0%	0	10.7%	4.0%	4	4	0	4.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	364	-2.3%	0.0%	0	15.4%	4.0%	44	44	3	4.0%	0	1	1	1.2%	-1	0	0.8%	1.1%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	4.0%	3	3	0	4.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-2.0%	0.0%	0	6.1%	4.0%	2	2	0	4.0%	0	0	0	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	767	0.1%	0.0%	0	14.3%	4.0%	92	92	5	4.0%	1	8	1	1.5%	-7	-7	0.7%	0.7%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01 Cadres supérieurs				0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.2	3	2.2	L'écart demeure inchangé. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
03 Professionnels	0	1.8	2	1.8	L'écart est d'un employé de plus. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
04 Personnel semi-professionnels et technique					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
05 Surveillants					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
06 Contremaîtres					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
07 Personnel administratif et de bureau principal					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	1.2	0	1.2	L'écart a été comblé.
09 Travailleurs qualifiés et artisans					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
10 Personnel de bureau					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
12	Travailleurs manuels spécialisés			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
13	Autre personnel de la vente et des services			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
14	Autres travailleurs manuels			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
Total		1	5	L'écart global de six employés demeure inchangé.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA	À - De					
	04-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	189	-0.4%	0.0%	0	26.0%	4.0%	23	23	1	4.0%	0	7	1	4.3%	4.3%	-7	-6	0.5%	1.1%	
03 Professionnels	134	4.1%	0.0%	0	11.9%	4.0%	16	16	0	4.0%	0	5	1	3.8%	3.8%	-5	-4	0.0%	0.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techn	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	13.9%	13.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	37	0.9%	0.0%	0	10.7%	4.0%	4	4	2	4.0%	0	-1	0	3.4%	3.4%	1	1	5.4%	5.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	364	-2.3%	0.0%	0	15.4%	4.0%	44	44	4	4.0%	0	9	2	3.5%	3.5%	-9	-7	1.1%	1.6%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	4.0%	3	3	0	4.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	17	-2.0%	0.0%	0	6.1%	4.0%	2	2	0	4.0%	0	1	0	5.6%	5.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	767	0.1%	0.0%	0	14.3%	4.0%	92	92	7	4.0%	1	24	4	3.9%	3.9%	-23	-20	0.9%	1.3%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	%	
01/02 Cadres	1	4.3	6	4.3 L'écart est réduit de trois employés. L'objectif à court terme est dépassé.
03 Professionnels	1	3.8	4	3.8 L'écart demeure inchangé. L'objectif à court terme n'a pas été atteint.
04 Personnel semi-professionnels et technique				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
05 Surveillants				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
06 Contremaîtres				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
07 Personnel administratif et de bureau principal				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
08 Personnel spécialisé de la vente et des	2	3.5	7	3.5 L'écart est réduit d'un employé. L'objectif à court terme n'a pas été atteint.
09 Travailleurs qualifiés et artisans				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
10 Personnel de bureau	0	7.0	2	7.0 L'écart demeure inchangé. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	5.6	1	5.6 L'écart demeure inchangé. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
12 Travailleurs manuels spécialisés				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.

006908

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

13	Autre personnel de la vente et des services			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
14	Autres travailleurs manuels			Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
Total		4	20	L'écart global est réduit de quatre employés.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	AAAA - AAAA									
	04-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	22	-3.1%	0.0%	0	38.1%	4.0%	3	3	4	4.0%	0	-2	0	10.1%	10.1%	2	2	18.2%	18.2%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	167	2.3%	0.0%	0	13.9%	4.0%	20	20	13	4.0%	2	14	3	15.0%	15.0%	-12	-11	7.8%	8.4%
03	Professionnels	134	4.1%	0.0%	0	11.9%	4.0%	16	16	20	4.0%	2	9	3	20.1%	20.1%	-7	-6	14.9%	15.7%
04	Personnel semi-professionnels et techniques	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	1	4.0%	0	-1	0	14.1%	14.1%	1	1	33.3%	33.3%
05	Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	16.7%	16.7%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	37	0.9%	0.0%	0	10.7%	4.0%	4	4	2	4.0%	0	3	0	12.2%	12.2%	-3	-3	5.4%	5.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	364	-2.3%	0.0%	0	15.4%	4.0%	44	44	53	4.0%	6	9	7	15.5%	15.5%	-3	-2	14.6%	14.8%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	4.0%	3	3	2	4.0%	0	2	1	17.4%	17.4%	-2	-1	9.1%	13.6%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-2.0%	0.0%	0	6.1%	4.0%	2	2	2	4.0%	0	2	0	22.2%	22.2%	-2	-2	11.8%	11.8%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		767	0.1%	0.0%	0	14.3%	4.0%	92	92	97	4.0%	12	38	15	16.1%	16.1%	-26	-23	12.6%	13.0%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme			
		%		%		
01	Cadres supérieurs		10.1	0.0	Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1	15.0	11	15.0	L'écart est réduit de huit employés. L'objectif à court terme est dépassé.
03	Professionnels	1	20.1	6	20.1	L'écart est réduit de trois employés. L'objectif à court terme est dépassé.
04	Personnel semi-professionnels et techniques				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.	
05	Surveillants				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.	
06	Contremaîtres				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.	
07	Personnel administratif et de bureau	0	12.2	3	12.2	L'écart demeure inchangé. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	15.5	2	15.5	L'écart est réduit d'un employé. L'objectif à court terme est atteint.
09	Travailleurs qualifiés et artisans				Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.	
10	Personnel de bureau	1	17.4	1	17.4	L'écart a été comblé.

006910

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	22.2	2	22.2	L'écart demeure inchangé. Nous maintenons le cap sur l'objectif à long terme.
12	Travailleurs manuels spécialisés					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
13	Autre personnel de la vente et des services					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
14	Autres travailleurs manuels					Aucun objectif à court ou à long terme n'avait été établi parce qu'aucun écart n'avait été observé lors de la première évaluation.
Total		4		25		L'écart global est réduit de 14 employés.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	02-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	20	-3.1%	0.0%	0	38.1%	5.0%	3	3	10	5.0%	2	-3	1	27.4%	27.4%	5	4	50.0%	45.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	179	2.3%	0.0%	0	13.9%	5.0%	27	27	99	5.0%	15	-14	11	38.9%	38.9%	29	25	55.3%	53.1%	
03 Professionnels	151	4.1%	0.0%	0	11.9%	5.0%	23	23	101	5.0%	15	-9	12	51.2%	51.2%	24	21	66.9%	64.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	1	0	42.3%	42.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	0	0	50.8%	50.8%	0	0	100.0%	100.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	38	0.9%	0.0%	0	10.7%	5.0%	6	6	36	5.0%	5	0	5	80.8%	80.8%	5	5	94.7%	94.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	339	-2.3%	0.0%	0	15.4%	5.0%	51	51	199	5.0%	30	-75	14	27.8%	27.8%	105	89	58.7%	54.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	5.0%	3	3	17	5.0%	3	0	2	62.5%	62.5%	3	2	77.3%	72.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	-2.0%	0.0%	0	6.1%	5.0%	2	2	14	5.0%	2	-2	1	61.8%	61.8%	4	3	87.5%	81.3%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	769	0.1%	0.0%	0	14.3%	5.0%	115	115	477	5.0%	72	-102	45	39.4%	39.4%	174	147	62.0%	58.5%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1] x 100.

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	27.4	27.4	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	38.9	38.9	
03 Professionnels	51.2	51.2	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	42.3	42.3	
05 Surveillants	50.8	50.8	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	80.8	80.8	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	27.8	27.8	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	62.5	62.5	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et		61.8		61.8
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			39.4		39.4

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	02-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	20	-3.1%	0.0%	0	38.1%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	5.0%	5.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	179	2.3%	0.0%	0	13.9%	5.0%	27	27	1	5.0%	0	3	1	2.2%	2.2%	-3	-2	0.6%	1.1%	
03 Professionnels	151	4.1%	0.0%	0	11.9%	5.0%	23	23	0	5.0%	0	3	0	1.8%	1.8%	-3	-3	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	38	0.9%	0.0%	0	10.7%	5.0%	6	6	0	5.0%	0	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	339	-2.3%	0.0%	0	15.4%	5.0%	51	51	4	5.0%	1	1	1	1.2%	1.2%	0	0	1.2%	1.2%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	-2.0%	0.0%	0	6.1%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	0	0	0.9%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	769	0.1%	0.0%	0	14.3%	5.0%	115	115	6	5.0%	1	7	2	1.6%	1.6%	-6	-5	0.8%	0.9%	

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	2.9	2.9%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	2.2	2.2%	
03 Professionnels	1.8	1.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.8	0.8%	
05 Surveillants	0.8	0.8%	
06 Contremaîtres	0.0	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0.7	0.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1.2	1.2%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	0.8	0.8%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.9		0.9%	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0%	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%	
Total			1.6		1.6%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

**Tableau 13: Personnes handicapées
Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	02-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021					
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	199	-0.4%	0.0%	0	26.0%	5.0%	30	30	5	5.0%	1	5	1	4.3%	4.3%	-4	-4	2.5%	2.5%	
03 Professionnels	151	4.1%	0.0%	0	11.9%	5.0%	23	23	1	5.0%	0	5	1	3.8%	3.8%	-5	-4	0.7%	1.3%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	13.9%	13.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	38	0.9%	0.0%	0	10.7%	5.0%	6	6	2	5.0%	0	-1	0	3.4%	3.4%	1	1	5.3%	5.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	339	-2.3%	0.0%	0	15.4%	5.0%	51	51	4	5.0%	1	9	2	3.5%	3.5%	-8	-7	1.2%	1.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	-2.0%	0.0%	0	6.1%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	1	0	5.6%	5.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	769	0.1%	0.0%	0	14.3%	5.0%	115	115	12	5.0%	2	20	4	3.9%	3.9%	-18	-16	1.6%	1.8%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	%	
01/02 Cadres	4.3	4.3%	4.3%	
03 Professionnels	3.8	3.8%	3.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4.6	4.6%	4.6%	
05 Surveillants	13.9	13.9%	13.9%	
06 Contremaîtres	0.0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	3.4	3.4%	3.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3.5	3.5%	3.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	7.0	7.0%	7.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5.6	5.6%	5.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0%
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			3.9		3.9%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	02-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	02-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
01	Cadres supérieurs	20	-3.1%	0.0%	0	38.1%	5.0%	3	3	4	5.0%	1	-1	0	10.1%	10.1%	2	1	20.0%	15.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	179	2.3%	0.0%	0	13.9%	5.0%	27	27	23	5.0%	3	7	4	15.0%	15.0%	-4	-3	12.8%	13.4%
03	Professionnels	151	4.1%	0.0%	0	11.9%	5.0%	23	23	27	5.0%	4	8	5	20.2%	20.2%	-4	-3	17.9%	18.5%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	-1	0	14.1%	14.1%	1	1	33.3%	33.3%
05	Surveillants	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	16.7%	16.7%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	38	0.9%	0.0%	0	10.7%	5.0%	6	6	2	5.0%	0	3	1	12.2%	12.2%	-3	-2	5.3%	7.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	339	-2.3%	0.0%	0	15.4%	5.0%	51	51	50	5.0%	8	10	8	15.4%	15.4%	-2	-2	14.7%	14.7%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	22	0.0%	0.0%	0	9.1%	5.0%	3	3	4	5.0%	1	1	1	17.4%	17.4%	0	0	18.2%	18.2%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	-2.0%	0.0%	0	6.1%	5.0%	2	2	2	5.0%	0	2	0	22.2%	22.2%	-2	-2	12.5%	12.5%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		769	0.1%	0.0%	0	14.3%	5.0%	115	115	113	5.0%	17	28	19	16.1%	16.1%	-11	-9	14.7%	15.0%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	Objectifs à court terme	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	10.1	10.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	15.0	15.0%	
03	Professionnels	20.2	20.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	14.1	14.1%	
05	Surveillants	16.7	16.7%	
06	Contremaîtres	0.0	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	12.2	12.2%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	15.4	15.4%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10	Personnel de bureau	17.4	17.4%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Merck Canada inc.

02-03-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et		22.2		22.2%
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0%
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			16.1		16.1%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Merck Canada inc.

02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes					Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	
01 Cadres supérieurs	2016	22	6	27.3	27.4	6	0	99.5																	
	2018	20	10	50.0	27.4	5	5	182.5	2	2	100.0	1	1	4	3	75.0	1	2	8	1	12.5	2		-1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	167	92	55.1	38.9	65	27	141.6																	
	2018	179	99	55.3	38.9	70	29	142.2	27	18	66.7	11	7	51	31	60.8	28	3	24	15	62.5	13		2	
03 Professionnels	2016	134	92	68.7	52.6	70	22	130.5																	
	2018	151	101	66.9	51.2	77	24	130.6	40	26	65.0	20	6	37	24	64.9	25	-1	17	7	41.2	12		-5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	3	0	0.0	42.3	1	-1	0.0																	
	2018	3	0	0.0	42.3	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
05 Surveillants	2016	1	1	100.0	50.8	1	0	196.9																	
	2018	1	1	100.0	50.8	1	0	196.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2018	6	5	83.3	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	6	5	83.3		27.4	304.1			27.4	304.1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	78	49	62.8	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	78	49	62.8		38.9	161.5			38.9	161.5		
03 Professionnels	2018	77	50	64.9	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	77	50	64.9		51.2	126.8			51.2	126.8		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0.0	42.3	0.0	1	0.0	42.3	0.0		
	2021	0	0	0.0		42.3	0.0			42.3	0.0		
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		50.8	0.0			50.8	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Merck Canada inc.

02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes					Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	37	34	91.9	80.8	30	4	113.7																	
	2018	38	36	94.7	80.8	31	5	117.2	7	7	100.0	6	1	8	7	87.5	7	0	4	3	75.0	4		-1	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	364	198	54.4	27.8	101	97	195.7																	
	2018	339	199	58.7	27.8	94	105	211.2	68	43	63.2	19	24	41	29	70.7	22	7	54	26	48.1	29		-3	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0		0	
10 Personnel de bureau	2016	22	18	81.8	62.5	14	4	130.9																	
	2018	22	17	77.3	62.5	14	3	123.6	2	1	50.0	1	0	3	1	33.3	2	-1	2	2	100.0	2		0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	17	14	82.4	61.8	11	3	133.3																	
	2018	16	14	87.5	61.8	10	4	141.6	1	1	100.0	1	0	2	1	50.0	2	-1	1	0	0.0	1		-1	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0		0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	14	93.3		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	15	14	93.3		80.8	115.5		0	0.0	80.8	115.5	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	109	72	66.1		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	109	72	66.1		27.8	237.6		0	0.0	27.8	237.6	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2018	5	2	40.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	2	40.0		62.5	64.0		0	0.0	62.5	64.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	2	66.7		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	3	2	66.7		61.8	107.9		0	0.0	61.8	107.9	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Merck Canada inc.

02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes					Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#				
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2016	767	455	59.3	38.9	298	157	152.5																	
	2018	769	477	62.0	39.4	303	174	157.4	147	98	66.7	58	40	146	96	65.8	87	9	110	54	49.1	65	-11		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0
Total	2018	293	194	66.2	0	0.0	42.3	156.5	1	19400.0	42.3	156.5
	2021	293	194	66.2			39.4	168.0			39.4	168.0

Les objectifs établis semblent raisonnables compte tenu des tendances d'embauche et de roulement de personnel au sein de notre organisation.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat PME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones	
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence
01 Cadres supérieurs	2016	22	1	4.5	2.9	1	0	156.7																	
	2018	20	1	5.0	2.9	1	0	172.4	2	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	0	8	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	167	1	0.6	2.2	4	-3	27.2																	
	2018	179	1	0.6	2.2	4	-3	25.4	27	0	0.0	1	-1	51	0	0.0	0	0	0	24	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2016	134	0	0.0	1.8	2	-2	0.0																	
	2018	151	0	0.0	1.8	3	-3	0.0	40	0	0.0	1	-1	37	0	0.0	0	0	0	17	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	3	0	0.0	0.8	0	0	0.0																	
	2018	3	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	1	0	0.0	0.8	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2018	6	0	0.0		0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	6	0	0.0		2.9	0.0					
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	78	0	0.0	0	0.0	2.2	0.0	3	0.0	2.2	0.0
	2021	78	0	0.0		2.2	0.0				0.0	0.0
03 Professionnels	2018	77	0	0.0	0	0.0	1.8	0.0	2	0.0	1.8	0.0
	2021	77	0	0.0		1.8	0.0				0.0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0		0.8	0.0				0.0	0.0
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0		0.8	0.0				0.0	0.0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0				0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Merck Canada inc.

02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	37	0.0	0.0	0.7	0	0	0.0																
	2018	38	0.0	0.0	0.7	0	0	0.0	7	0.0	0.0	0	0	0	8	0.0	0.0	0	0	4	0.0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	364	3.0	0.8	1.2	4	-1	68.7																
	2018	339	4.0	1.2	1.2	4	0	98.3	68	1.0	1.5	1	0	41	0.0	0.0	0	0	54	0.0	0.0	0	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2016	22	0.0	0.0	0.8	0	0	0.0																
	2018	22	0.0	0.0	0.8	0	0	0.0	2	0.0	0.0	0	0	3	0.0	0.0	0	0	2	0.0	0.0	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	17	0.0	0.0	0.9	0	0	0.0																
	2018	16	0.0	0.0	0.9	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0	0	2	0.0	0.0	0	0	1	0.0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	15	0.0	0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	109	1.0	0.9	1.0	100.0	1.2	76.5	0	0.0	1.2	76.5	
	2021	109	1.0	0.9	1.0	100.0	1.2	76.5	0	0.0	1.2	76.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2018	5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	0.0	0.0	0	0.0	0.8	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	3	0.0	0.0	0	0.0	0.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat PME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Prévu	Différence
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0
Total		2016	767	5.7	0.7	1.5	12	-7	43.5																
		2018	769	6.8	0.8	1.6	12	-6	48.8	147	1	0.7	2	-1	146	0	0.0	1	-1	110	0	0.0	1	-1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	293	1.3	1	100.0	0.0	0.0	5	20.0	0.0	0.0	Les objectifs établis semblent raisonnables compte tenu des tendances d'embauche et de roulement de personnel au sein de notre organisation.
		2021	293	1.3	1	1.6	21.3	0.0	213.1				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées										
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat PME		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	
01 & 02 Cadres	2016	189	1	0.5	4.3	8	-7	12.3																				
	2018	199	5	2.5	4.3	9	-4	58.4	29	2	6.9	1	1	55	1	1.8	0	1	32	0	0.0	0	0					
03 Professionnels	2016	134	0	0.0	3.8	5	-5	0.0																				
	2018	151	1	0.7	3.8	6	-5	17.4	40	1	2.5	2	-1	37	0	0.0	0	0	17	0	0.0	0	0					
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	3	0	0.0	4.6	0	0	0.0																				
	2018	3	0	0.0	4.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0					
05 Surveillants	2016	1	0	0.0	13.9	0	0	0.0																				
	2018	1	0	0.0	13.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0					
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0					

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2018	84	3	3.6	1	300.0	4.3	83.1	6	50.0	4.3	83.1		
	2021	84	3	3.6			4.3	83.1			0.0	8305.6		
03 Professionnels	2018	77	1	1.3	1	100.0	3.8	34.2	4	25.0	3.8	34.2		
	2021	77	1	1.3			3.8	34.2			0.0	3417.6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			4.6	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			13.9	0.0			0.1	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements						Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Ecart	Résultat PME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Prévu
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	37	2	5.4	3.4	1	1	159.0																	
	2018	38	2	5.3	3.4	1	1	154.8	7	0	0.0	0	0	0	8	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	364	4	1.1	3.5	13	-9	31.4																	
	2018	339	4	1.2	3.5	12	-8	33.7	68	0	0.0	2	-2	41	1	2.4	0	1	54	0	0.0	1	-1		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2016	22	0	0.0	7.0	2	-2	0.0																	
	2018	22	0	0.0	7.0	2	-2	0.0	2	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	17	0	0.0	5.6	1	-1	0.0																	
	2018	16	0	0.0	5.6	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	15	0	0.0			3.4	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	109	1	0.9	2	50.0	3.5	26.2	7	14.3	3.5	26.2		
	2021	109	1	0.9			3.5	26.2			0.0	2621.2		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	2018	5	0	0.0	0	0.0	7.0	0.0	2	0.0	7.0	0.0		
	2021	5	0	0.0			7.0	0.0			0.1	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	0	0.0	0	0.0	5.6	0.0	1	0.0	5.6	0.0		
	2021	3	0	0.0			5.6	0.0			0.1	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées											
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
Total	2016	767	7	0.9	3.9	30	-23	23.4																					
	2018	769	12	1.6	3.9	30	-18	40.0	147	3	2.0	6	-3	146	2	1.4	1	1	110	0	0.0	1	-1						

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#	#	%	%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
Total	2018	293	5	1.7	4	125.0	0.0	0.0	20	25.0	0.0	0.0				
	2021	293	5	1.7			3.9	43.8			0.0	4375.6				

Les objectifs établis semblent raisonnables compte tenu des tendances d'embauche et de roulement de personnel au sein de notre organisation.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EMP	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence			
#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	22	4	18.2	10.1	2	2	180.0																	
	2018	20	4	20.0	10.1	2	2	198.0	2	1	50.0	0	1	4	1	25.0	1	0	8	2	25.0	1	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	167	13	7.8	15.0	25	-12	51.9																	
	2018	179	23	12.8	15.0	27	-4	85.7	27	5	18.5	4	1	51	7	13.7	4	3	24	1	4.2	2	-1		
03 Professionnels	2016	134	20	14.9	20.1	27	-7	74.3																	
	2018	151	27	17.9	20.2	31	-4	88.5	40	12	30.0	8	4	37	7	18.9	6	1	17	3	17.6	3	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	3	1	33.3	14.1	0	1	236.4																	
	2018	3	1	33.3	14.1	0	1	236.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2016	1	0	0.0	16.7	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	16.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
06 Contrenâtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	6	2	33.3		0.0	10.1	330.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	6	2	33.3			10.1	330.0			0.1	33003.3	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	78	12	15.4	1	1,200.0	15.0	102.6	11	109.1	15.0	102.6	
	2021	78	12	15.4			15.0	102.6			0.2	10256.4	
03 Professionnels	2018	77	19	24.7	1	1,900.0	20.1	122.8	6	316.7	20.1	122.8	
	2021	77	19	24.7			20.2	122.2			0.2	12215.5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			14.1	0.0			0.1	0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			16.7	0.0			0.2	0.0	
06 Contrenâtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EMP	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	37	2	5.4	12.2	5	-3	44.3															
	2018	38	2	5.3	12.2	5	-3	43.1	7	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	364	53	14.6	15.5	56	-3	93.9															
	2018	339	50	14.7	15.4	52	-2	95.8	68	13	19.1	10	3	41	6	14.6	6	0	54	9	16.7	8	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2016	22	2	9.1	17.4	4	-2	52.2															
	2018	22	4	18.2	17.4	4	0	104.5	2	2	100.0	0	2	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	17	2	11.8	22.2	4	-2	53.0															
	2018	16	2	12.5	22.2	4	-2	56.3	1	0	0.0	0	0	2	1	50.0	0	1	1	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	0	0.0	0	0.0	12.2	0.0	3	0.0	12.2	0.0	
	2021	15	0	0.0			12.2	0.0			0.1	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	109	19	17.4	1	1900.0	15.5	112.5	2	950.0	15.5	112.5	
	2021	109	19	17.4			15.4	113.2			0.2	11319.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2018	5	2	40.0	1	200.0	17.4	229.9	1	200.0	17.4	229.9	
	2021	5	2	40.0			17.4	229.9			0.2	22988.5	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	1	33.3	0	0.0	22.2	150.2	2	50.0	22.2	150.2	
	2021	3	1	33.3			22.2	150.2			0.2	15015.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Merck Canada inc.
02-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	2016	767	97.0	12.6	16.1	123	-26.0	78.6																		
	2018	769	113.0	14.7	16.1	124	-11.0	91.3	147	33.0	22.4	24	9	146	22.0	15.1	18	4	110	15.0	13.6	14	1			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif			Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	2018	293	55.0	18.8	4	1375.0	0.0	0.0	25	220.0	0.0	0.0	
	2021	293	55.0	18.8	16.1	116.6	0.2	11659.2					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Merck Canada inc.
02-03-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

2016 : 31 mises à pied parmi tous les groupes professionnels, mais plus dans la CPEME n° 8 (personnel spécialisé de la vente et des services) où **20 personnes** ont été mises à pied.

2017 : 31 mises à pied parmi tous les groupes professionnels, mais plus dans la CPEME n° 8 (personnel spécialisé de la vente et des services) où **13 personnes** ont été mises à pied.

**Les détails par code de la CNP se trouvent à droite.

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Étant donné que notre siège social est situé à Montréal et que la majorité de nos postes professionnels et de gestion s'y trouvent, nous sommes assujettis aux règlements de l'Office québécois de la langue française. Il se pourrait donc que le nombre de travailleurs pouvant pourvoir les postes soit moins élevé que ce que nous laissions croire les données du recensement puisque l'ensemble de ces postes exigent de mener des activités dans les deux langues officielles.

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

Nom de l'employeur : Merck Canada Ltd.

Emplacement : Montréal (Québec)

Nombre d'employés : 769

- Québec : 492
- Ontario : 191
- Alberta : 44
- Colombie-Britannique : 42

Aperçu de l'organisation

SCIAN 4145 – Grossistes-marchands de produits pharmaceutiques, d'articles de toilette, de cosmétiques et d'articles divers

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2015-10-27
Réception : 2016-02-16
Clôture : 2016-02-18
Analyse de l'effectif : 2016-02-04

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-03-28
Réception: 2018-03-20
Analyse de l'effectif : 2018-03-02

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs ont été exprimés en valeur numérique et en pourcentage. Ainsi, le pourcentage auquel a été atteint l'objectif est établi par rapport au pourcentage de l'objectif de départ.

Femmes

04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
----	---	----------------------------

Évaluation et observations

- La CPÉME 04 compte seulement trois employés, mais aucun nouveau.

Autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (76,5 %).

Évaluation et observations

- CPÉME 02 : aucun des 78 nouveaux employés n'était autochtone. La disponibilité étant de 2,2 %, l'embauche d'un Autochtone était attendue.
- CPÉME 03 : aucun des 77 nouveaux employés n'était autochtone. La disponibilité étant de 1,8 %, l'embauche d'un Autochtone était attendue.
- CPÉME 08 : sur 109 nouveaux employés, 1 était autochtone. La disponibilité étant de 1,2 %, ce résultat était attendu.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif atteint à 83 %
03	Professionnels	Objectif non atteint (34,2 %).
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (26,2 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 03 : sur 77 nouveaux employés, 1 était une personne handicapée. La disponibilité étant de 3,8 %, deux embauches étaient attendues.

- CPÉME 08 : sur 109 nouveaux employés, 1 était une personne handicapée. La disponibilité étant de 3,5 %, trois embauches étaient attendues.
- CPÉME 10 : aucun des 5 nouveaux employés n'était une personne handicapée. La disponibilité étant de 7,0 %, ce résultat est attendu.
- CPÉME 11 : aucun des 3 nouveaux employés n'était une personne handicapée. La disponibilité étant de 5,6 %, ce résultat est attendu.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 102,6 %
03	Professionnels	Objectif atteint à 122,8 %
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0 %)
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif atteint à 112,5 %
10	Personnel de bureau	Objectif atteint à 229,9 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 150,2 %

Évaluation et observations

- CPÉME 07 : aucun des 15 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles. La disponibilité étant de 12,2 %, l'embauche d'un membre des minorités visibles était attendue.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- L'organisation a constaté 15 écarts et a fixé 15 objectifs en conséquence. De ce nombre, 6 ont été atteints (40 %).
- En 2016, Merck Canada Ltd. a mis à pied 31 employés appartenant à toutes les catégories professionnelles; la CPÉME 08 (Personnel spécialisé de la vente et des services) a été la plus touchée, avec un total de 20 mises à pied.
- En 2017, Merck Canada Ltd. a mis à pied 31 employés appartenant à toutes les catégories professionnelles; la CPÉME 08 (Personnel spécialisé de la vente et des services) a de nouveau été la plus touchée, avec un total de 13 mises à pied.
- Le siège social de Merck Canada Ltd. se trouve à Montréal, et c'est là que se situe la majorité des postes de professionnels et de direction. L'organisation doit aussi respecter les règles de l'Office québécois de la langue française; les titulaires de tous ces postes doivent donc avoir une maîtrise professionnelle de l'anglais et du français. Cette exigence pourrait expliquer la faible disponibilité pour ces postes.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs ont été fixés sous forme de pourcentage, à une valeur au moins égale à la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	42,3	42,3	0	42,3

Observations

- Il y a un petit écart de -1 dans la CPÉME 04. Cette catégorie comptait 3 employés en 2016, et le nombre est le même en 2018 : aucune croissance ni aucun roulement n'ont été observés dans cette CPÉME.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	2,2	1,8	0,6	2,2
03	Professionnels	-3	2,2	1,8	0,0	1,8

Observations

- Ces deux CPÉME ont enregistré une hausse de 8 % du nombre d'employés au cours des deux dernières années, mais la représentation des Autochtones n'a pas augmenté.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01/02	Cadres	-4	4,3	4,3	2,5	4,3
03	Professionnels	-5	3,8	3,8	0,7	3,8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-8	3,5	3,5	1,2	3,5
10	Personnel de bureau	-2	7,0	7,0	0,0	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	5,6	5,6	0,0	5,6

Observations

- Bien que ce groupe désigné compte les écarts les plus importants, la représentation dans chacune des cinq CPÉME est demeurée constante ou a augmenté au cours des deux dernières années.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	10,1	10,1	12,8	10,1
03	Professionnels	-1	15,0	15,0	17,9	15,0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	12,2	12,2	5,3	12,2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-2	15,4	15,4	14,7	15,4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	22,2	22,2	12,5	22,2

Observations

- Quatre des cinq CPÉME ont vu leur représentation augmenter (CPÉME 02, 03, 08 et 11), tandis que l'autre a enregistré une légère baisse (CPÉME 7).

RECOMMANDATION

Je recommande que l'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 du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Puisque chacun des quatre groupes désignés compte un certain nombre d'écarts, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec des programmes commerciaux, des salons de carrières et des associations professionnelles afin de trouver des employés qualifiés potentiels qui appartiennent aux groupes désignés. Ces mesures pourraient contribuer à réduire ou à éliminer les écarts.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 19 octobre 2018

Objet : Accord numéro 050035 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Monsieur Chirfy Guindo,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 26 mars 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Merck Canada Ltd. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Puisqu'un certain nombre d'écart ont été relevés relativement aux quatre groupes désignés, l'entreprise aurait intérêt à établir des liens avec des programmes d'apprentissage de métiers, des salons d'emplois et des associations professionnelles pour trouver des candidats qualifiés qui appartiennent à l'un des groupes désignés, et ce, afin de réduire, voire de combler les écarts en question.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 26 mars 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

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

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

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

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

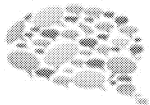
Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



Joignez-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!