



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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Mercer (Canada) Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1079
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 541612 Human resources Consulting Services	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 120 Bremner Blvd. Suite 800	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5J 0A8
	Numéro de téléphone 416-868-2000		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Céline Kalra	Titre Principal, associé principal en RH		
Numéro de téléphone 613-760-2972	Adresse de courriel celine.kalra@mercer.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION	
L'organisation susmentionnée : <ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et/ou permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables), atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.	
Remarque importante : Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.	

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Louis Gagnon	Titre PDG, Mercer (Canada)		
Numéro de téléphone 416-868-7009	Adresse de courriel louis.gagnon@mercer.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) [REDACTED] 016-04-01		

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

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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Mercer Inc.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060535**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 24 Septembre 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) En raison des divers horaires de vacances, je recueille actuellement les dernières données qui doivent être saisies. Je demande une prolongation jusqu'au 24 septembre, mais il se peut que je sois en mesure de saisir les données avant.
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Kai A. Young**

Titre : **Spécialiste senior des relations avec les employés et de l'OEE**

Courriel : **kai.young@mmc.com**

N° de téléphone : **212-345-1992**

Adresse d'affaires : **1166 Avenue of the Americas, New York, NY 10036**

Signature



Date : **11 Septembre 2019**

De : Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca> Au nom de l'**EE-EME**
Envoyé : 12 septembre 2019 11:13
À : "Young, Kai" <Kai.Young@mmc.com> ; EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>
Sujet : Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 24 septembre 2019**.

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

Merci et passez une bonne journée,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Young, Kai <Kai.Young@mmc.com>
Envoyé : mercredi 11 septembre 2019 18h43 à :
EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca> **Sujet :** RE
: Formulaire de demande d'accès pour Mercer

Mme Brown :

Veuillez consulter le formulaire de demande de
prolongation ci-joint. Nous vous remercions de
votre attention à ce sujet.

Kai A. Young, Spécialiste des relations avec les employés
Marsh & McLennan Companies, Inc.
1166 Avenue of the Americas, New York, NY 10036
212-345-1992 téléphone 212-948-0969 fax

s.19(1)

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca <celine.brown@labour-travail.gc.ca> Au nom de **ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

Envoyé : mercredi 11 septembre 2019 9h10

Pour : Young, Kai <Kai.Young@mmc.com> ; **ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

Sujet : RE : Formulaire de demande d'accès pour Mercer

Bonjour Kai,

Vous avez déjà créé un nom d'utilisateur dans le système. Il s'agit de [REDACTED] Si vous avez oublié votre mot de passe, veuillez retourner au [menu principal du WEIMS](#) et sélectionner le lien tout en bas "[J'ai oublié mon mot de passe](#)" afin de le réinitialiser.

En ce qui concerne la prolongation, veuillez remplir et renvoyer aujourd'hui le formulaire de prolongation ci-joint, car votre deuxième évaluation de conformité devait avoir lieu hier. La demande de prolongation doit être examinée et approuvée par mon supérieur hiérarchique.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à

m'en faire part. Je vous remercie,

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer

Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program

celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Young, Kai <Kai.Young@mmc.com>

Envoyé : mardi 10 septembre 2019 17h41 à :

EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca> **Sujet :**

RE : Formulaire de demande d'accès pour

Mercer

Bon après-midi :

Merci !

Veuillez consulter le formulaire mis à jour.

Pouvons-nous également disposer d'une

extension pour saisir nos données ? Je vous

remercie de votre attention à ce sujet.

Meilleures salutations,

Kai A. Young, Spécialiste des relations avec les employés

Marsh & McLennan Companies, Inc.

1166 Avenue of the Americas, New York, NY 10036

212-345-1992 téléphone 212-948-0969 fax

005837

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca <celine.brown@labour-travail.gc.ca> Au nom de **ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca**

Envoyé : mardi 10 septembre 2019 9h35

Pour : Young, Kai <Kai.Young@mmc.com> ; ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Sujet : RE : Formulaire de demande d'accès pour Mercer

Bonjour Kai,

Avant d'accorder l'accès, veuillez faire signer le formulaire d'autorisation du WEIMS par un haut fonctionnaire de l'organisation. Un haut fonctionnaire est généralement une personne ayant le niveau de directeur ou un niveau supérieur et/ou qui a le pouvoir de signature au nom de l'organisation.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à nous en faire part.

Merci d'avance et passez une bonne journée !

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Young, Kai <Kai.Young@mmc.com>

Envoyé : lundi 9 septembre 2019 18h57 à :

EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca> **Sujet**

: Formulaire de demande d'accès pour

Mercer

A qui cela peut concerner :

Veuillez consulter le formulaire de demande d'accès ci-joint.

Si vous avez des questions, vous pouvez me joindre à l'adresse électronique kai.young@mmc.com ou au numéro de téléphone ci-dessous.

Meilleures salutations,

Kai A. Young, Spécialiste des relations avec les employés
Marsh & McLennan Companies, Inc.
1166 Avenue of the Americas, New York, NY 10036
212-345-1992 téléphone 212-948-0969 fax

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

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Province			Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire		Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés	
Ontario	498	0	0	498	Calgary	60	0	0	60
Québec	249	1	0	250	Edmonton	1	0	0	1
Nouvelle-Écosse	27	0	0	27	Halifax	27	0	0	27
Manitoba	21	0	0	21	Montréal	240	1	0	241
Colombie britannique	60	0	0	60	Regina	3	0	0	3
Saskatchewan	3	0	0	3	Toronto	426	0	0	426
Alberta	61	0	0	61	Vancouver	60	0	0	60
					Winnipeg	21	0	0	21
Nombre total d'employés au Canada				920	Québec	9	0	0	9
					Ottawa - Gatineau	48	0	0	48
					Londres	24	0	0	24
					Nombre total d'employés au Canada				920

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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 Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	2	2										
	3	2	1	1									
	2	22	13	9	3	2	1				1		1
	1	23	15	8									
	Total	49	31	18	3	2	1				1		1
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	4	2	1	1									
	3	8	3	5	1		1				1	1	
	2	42	10	32	2		2				1		1
	1	42	12	30	1	1					1		1
	Total	94	26	68	4	1	3				3	1	2
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	5	5										
	3	42	24	18	3	3							
	2	270	127	143	21	9	12	1	1		4	3	1
	1	374	149	225	18	6	12				19	8	11
	Total	691	305	386	42	18	24	1	1		23	11	12
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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 Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		2		2								
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	5		5									
	3	34		34	6		6				3		3
	2	38	3	35	2		2				4	2	2
	1	5		5									
	Total		82	3	79	8		8				7	2
Nombre total d'employés		919	365	554	57	21	36	1	1		34	14	20

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Nombre total d'employés		1	1										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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
\$ 15,000 - \$19,999	1		1									
\$ 30,000 - \$34,999	4	1	3									
\$ 35,000 - \$37,499	1		1									
\$ 37,500 - \$39,999	3		3									
\$ 40,000 - \$44,999	5	1	4							1	1	
\$ 45,000 - \$49,999	36	7	29	1	1					2	1	1
\$ 50,000 - \$59,999	116	21	95	7		7				6		6
\$ 60,000 - \$69,999	117	37	80	7	2	5				6	2	4
\$ 70,000 - \$84,999	145	51	94	7	1	6				10	5	5
\$ 85,000 - \$99,999	111	54	57	7	3	4				3	1	2
100 000 \$ et plus	380	193	187	28	14	14	1	1		6	4	2
Nombre total d'employés	919	365	554	57	21	36	1	1		34	14	20

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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
50 000 \$ et plus	1	1										
Nombre total d'employés	1	1										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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	7	5	2	1	1							
Cadres moyens et autres dirigeants	37	16	21	1	1					2	1	1
Professionnels	179	78	101	10	6	4				4	3	1
Contrôleurs	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	19	1	18	3		3				3	1	2
Nombre total d'employés embauchés	243	100	143	15	8	7				9	5	4

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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 moyens et autres dirigeants	6	2	4									
Professionnels	10	4	6							1	1	
Nombre total d'employés embauchés	16	6	10							1	1	

Mercer (Canada) Ltd. (certificat n° 060535)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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	9	5	4	1	1							
Cadres moyens et autres dirigeants	14	2	12	1		1						
Professionnels	164	74	90	12	8	4				6	4	2
Personnel administratif et de bureau principal	5		5	1		1				1		1
Nombre total d'employés promus	192	81	111	15	9	6				7	4	3
Nombre total de promotions	213	89	124	18	10	8				7	4	3

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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	4	4									
Cadres moyens et autres dirigeants	52	20	32							2	2	
Professionnels	227	115	112				1		1	3	2	1
Contrôleurs	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	28	2	26	3		3				3		3
Nombre total de salariés licenciés	317	141	176	3		3	1		1	8	4	4

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-12-07 à 2019-08-01

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 moyens et autres dirigeants	7	2	5									
Professionnels	16	4	12							1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	24	6	18							1	1	

Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

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	49	18	36.7 %	27.6 %	14	4	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	94	68	72.3 %	39.4 %	37	31	National	
03 : Professionnels		692	386	55.8 %	46.7 %	323	63		
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	103	53	51.5 %	73.2 %	75	-22	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	456	253	55.5 %	42.7 %	195	58	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	22	19	86.4 %	66.6 %	15	4	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	30	19	63.3 %	45.4 %	14	5	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	64	28	43.8 %	27.7 %	18	10	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	17	14	82.4 %	43.9 %	7	7	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	1	100.0 %	48.7 %	0	1		
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	1	100.0 %	48.7 %	0	1	Québec	
05 : Contrôleurs		2	2	100.0 %	52.0 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	52.0 %	1	1	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		82	79	96.3 %	79.8 %	65	14		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	7	100.0 %	81.2 %	6	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	80.9 %	2	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	3	100.0 %	82.8 %	2	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	19	19	100.0 %	80.9 %	15	4	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	5	100.0 %	76.8 %	4	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	80.4 %	1	-1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	34	33	97.1 %	79.1 %	27	6	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	7	87.5 %	78.9 %	6	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	3	100.0 %	82.0 %	2	1	Winnipeg	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili %té	#	Lac u	Espace recrutement
Total		920	554 60.2 %	47.9 %	440	114	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	49	3	6.1 %	3.2 %	2	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	94	4	4.3 %	2.7 %	3	1	National	
03 : Professionnels		692	42	6.1 %	1.8 %	12	30		
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	103	11	10.7 %	3.1 %	3	8	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	456	27	5.9 %	1.6 %	7	20	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	22	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	30	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	64	3	4.7 %	1.3 %	1	2	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	17	1	5.9 %	1.9 %	0	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	2.0 %	0	0		
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec	
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	0.9 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		82	8	9.8 %	1.7 %	1	7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	2	28.6 %	2.9 %	0	2	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	19	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	34	5	14.7 %	0.8 %	0	5	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	1	12.5 %	2.1 %	0	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Winnipeg	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Total		920	57	6.2 %	2.0 %	18	39	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	49	1	2.0 %	11.5 %	6	-5	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	94	3	3.2 %	17.6 %	17	-14	National
03 : Professionnels		692	23	3.3 %	25.8 %	179	-156	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	103	2	1.9 %	16.7 %	17	-15	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	456	17	3.7 %	26.4 %	120	-103	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	22	0	0.0 %	18.8 %	4	-4	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	30	0	0.0 %	32.9 %	10	-10	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	64	3	4.7 %	38.6 %	25	-22	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	17	1	5.9 %	14.2 %	2	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	51.5 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	51.5 %	1	-1	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		82	7	8.5 %	27.8 %	23	-16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	0	0.0 %	20.6 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	19	0	0.0 %	14.6 %	3	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	14.1 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	34	4	11.8 %	40.6 %	14	-10	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	2	25.0 %	39.9 %	3	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	15.9 %	0	1	Winnipeg

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité		#			
		#	#	%		%		
Total		920	34	3.7 %	24.4 %	226	182	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		143	0	0.0 %	5.0 %	7	-7	National
03 : Professionnels	National		692	1	0.1 %	8.9 %	62	-61	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		1	0	0.0 %	7.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National		2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		82	0	0.0 %	10.0 %	8	-8	National
Total			920	1	0.1 %	8.4 %	78	-77	

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-08-01

**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 principal	EEOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Mercer (Canada) Ltd.

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

Date : 2019-08-01

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#		
01 : Cadres supérieurs	49	18	36.7 %	27.6 %	14	4		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	94	68	72.3 %	39.4 %	37	31		
03 : Professionnels	692	386	55.8 %	46.7 %	323	63		
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	1	100.0 %	48.7 %	0	1		
05 : Contrôleurs	2	2	100.0 %	52.0 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	82	79	96.3 %	79.8 %	65	14		
Total	920	554	60.2 %	47.9 %	440	114		

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 -
 Mercer (Canada) Ltd.

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

Date : 2019-08-01

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	#	Peuples autochtones		#	Gap	
			Représentation	Disponibilité			
			#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	49		3	6.1 %	3.2 %	2	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	94		4	4.3 %	2.7 %	3	1
03 : Professionnels	692		42	6.1 %	1.8 %	12	30
04 : Semi-professionnels et techniciens	1		0	0.0 %	2.0 %	0	0
05 : Contrôleurs	2		0	0.0 %	0.9 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	82		8	9.8 %	1.7 %	1	7
Total	920		57	6.2 %	2.0 %	18	39

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 -
 Mercer (Canada) Ltd.

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

Date : 2019-08-01

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	49	1	2.0 %	11.5 %	6	5				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	94	3	3.2 %	17.6 %	17	14				
03 : Professionnels	692	23	3.3 %	25.8 %	179	156				
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0				
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	51.5 %	1	1				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	82	7	8.5 %	27.8 %	23	16				
Total	920	34	3.7 %	24.4 %	226	192				

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 -
 Mercer (Canada) Ltd.

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

Date : 2019-08-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		143	0	0.0 %	5.0 %	7		-7		
03 : Professionnels		692	1	0.1 %	8.9 %	62		-61		
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	7.6 %	0		0		
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	27.5 %	1		-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		82	0	0.0 %	10.0 %	8		-8		
Total		920	1	0.1 %	8.4 %	78		-77		

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

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

Date : 2019-08-01

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

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

Date : 2019-08-01

**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 principal	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Mercer (Canada) Limited

11-10-19

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



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

JJ	MM	AAAA
06	12	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
01	08	2019

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	39	15	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	41	38.9
03 Professionnels	762	406	47.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	4	55.6
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	83	80.2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	2	2	65.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	4	63.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	975	555	49.5

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	49	18	27.6
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	68	39.4
03 Professionnels	692	386	46.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	1	48.7
05 Surveillants	2	2	52.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	79	79.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	920	554	47.9

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Mercer (Canada) Limited

11-10-19

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Mercer (Canada) Limited

11-10-19

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



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

JJ	MM	AAAA
06	12	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
01	08	2019

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	39	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	0	2.2
03 Professionnels	762	2	1.4
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	0	1.5
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	1	1.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	2	0	0.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	0	1.1
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	975	3	1.5

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	49	3	3.2
	94	4	2.7
	692	42	1.8
	1	0	2.0
	2	0	0.9
	0	0	0.0
	82	8	1.7
	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	920	57	2.0

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Mercer (Canada) Limited

11-10-19

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



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

JJ

MM

AAAA

06

12

2016

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



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

JJ

MM

AAAA

01

08

2019

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	39	3	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	10	15.0
03 Professionnels	762	104	24.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	1	25.7
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	14	26.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	2	2	48.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	0	43.7
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	975	134	24.0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	49	1	11.5
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	3	17.6
03 Professionnels	692	23	25.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	11.9
05 Surveillants	2	0	51.5
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	7	27.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	920	34	24.4

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Mercer (Canada) Limited

11-10-19

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



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

JJ	MM	AAAA
06	12	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
01	08	2019

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	108	0	4.3
03	Professionnels	762	1	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	5	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	89	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	2	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	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		975	1	3.8

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		143	0	5.0
		692	1	8.9
		1	0	7.6
		2	0	27.5
		0	0	0.0
		82	0	10.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		920	1	8.4

*** 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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	12	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
01	08	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	7	2	0	0	9	4	0	0	8	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	21	6	4	14	12	0	0	52	32	7	5
03 Professionnels	179	101	10	6	164	90	0	0	227	112	16	12
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	18	0	0	5	5	0	0	28	26	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	243	143	16	10	192	111	0	0	317	176	24	18

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	12	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	08	2019

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	7	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	1	6	0
03 Professionnels	179	10	10	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	243	15	16	0

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
9	1	0	0
14	1	0	0
164	12	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
5	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
192	15	0	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
52	0	7	0
227	0	16	0
0	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
28	3	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
317	3	24	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	12	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	08	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	7	0	0	0	9	0	0	0	8	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	0	6	0	14	0	0	0	52	0	7	0
03 Professionnels	179	0	10	0	164	0	0	0	227	1	16	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	0	0	0	5	0	0	0	28	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	243	0	16	0	192	0	0	0	317	1	24	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	12	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
01	08	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	7	0	0	0	9	0	0	0	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	2	6	0	14	0	0	0	52	2	7	1
03 Professionnels	179	4	10	1	164	6	0	0	227	3	16	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	3	0	0	5	1	0	0	28	3	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	243	9	16	1	192	7	0	0	317	8	24	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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 (CPÈME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
	06-12-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	06-12-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	2016	2019	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01 Cadres supérieurs	39	7.9%		0	18.2%		0	0	15	0.0%	0	-4	0		27.4%	4	4	38.5%	38.5%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	10.9%		0	72.4%		0	0	41	0.0%	0	-14	0		38.9%	14	14	59.4%	59.4%
03 Professionnels	762	-3.2%		0	33.4%		0	0	406	0.0%	0	-43	0		47.7%	43	43	53.3%	53.3%
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	-41.5%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	-1	0		55.6%	1	1	80.0%	80.0%
05 Surveillants	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	-2.7%		0	33.9%		0	0	83	0.0%	0	-12	0		80.2%	12	12	93.3%	93.3%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		65.2%	1	1	100.0%	100.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	-100.0%	4.0%	1	0.0%	8.0%	2	3	4	8.0%	1	3	2	50.0%	63.9%	-2	-1	44.4%	50.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	975	-1.9%		0	36.0%		0	0	555	0.0%	0	-72	0		49.5%	72	72	56.9%	56.9%

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	50.0	0	50.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	06-12-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	2016	2019	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01 Cadres supérieurs	39	7.9%	4.0%	5	18.2%	8.0%	9	14	0	8.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	10.9%	14.0%	29	72.4%	20.0%	41	70	0	20.0%	0	2	2	2.2%	2.2%	-2	0	0.0%	2.0%	
03 Professionnels	762	-3.2%	55.0%	1,257	33.4%	101.0%	2,309	3,566	2	101.0%	6	32	50	1.4%	1.4%	-9	18	0.3%	2.3%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	-41.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	-2.7%		0	33.9%		0	0	1	0.0%	0	0	0		1.3%	0	0	1.1%	1.1%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	975	-1.9%		0	36.0%		0	0	3	0.0%	0	12	0		1.5%	-12	-12	0.3%	0.3%	

† 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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	2.9	0	2.9	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	2.2	0	2.2	
03 Professionnels	50	1.4	0	1.4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Personnes handicapées									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches 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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu			D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans					
	06-12-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	06-12-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	2016	2019	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01/02 Cadres	108	9.4%	10.0%	32	45.3%	20.0%	65	97	0	20.0%	0	6	4	4.3%	4.3%	-5	-2	0.0%	2.9%
03 Professionnels	762	-3.2%	55.0%	1,257	33.4%	101.0%	2,309	3,566	1	101.0%	3	79	136	3.8%	3.8%	-28	57	0.1%	6.6%
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	-41.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		4.6%	0	0	0.0%	0.0%
05 Surveillants	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	-2.7%	27.0%	72	33.9%	52.0%	139	211	0	52.0%	0	5	7	3.4%	3.4%	-3	2	0.0%	4.3%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		7.0%	0	0	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	-100.0%	4.0%	1	0.0%	8.0%	2	3	0	8.0%	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	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	975	-1.9%		0	36.0%		0	0	1	0.0%	0	36	0		3.8%	-36	-36	0.1%	0.1%

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	4	4.3	0	4.3	
03 Professionnels	136	3.8	0	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	3.4	0	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	5.6	0	5.6	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu			D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	06-12-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-12-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	2016	2019	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	39	7.9%	4.0%	5	18.2%	8.0%	9	14	3	8.0%	1	2	1	10.1%	10.1%	-1	-1	7.7%	6.8%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	69	10.9%		0	72.4%		0	0	10	0.0%	0	0	0	15.0%	15.0%	0	0	14.5%	14.5%	
03 Professionnels	762	-3.2%	55.0%	1,257	33.4%	169.0%	3,863	5,120	104	169.0%	527	926	1,275	24.9%	24.9%	-86	349	13.6%	42.2%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	-41.5%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	25.7%	0	0	0	20.0%	20.0%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	89	-2.7%	12.0%	32	33.9%	22.0%	59	91	14	22.0%	9	27	24	26.6%	26.6%	-10	-3	15.7%	24.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	48.1%	48.1%	1	1	100.0%	100.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	-100.0%	4.0%	1	0.0%	9.0%	2	3	0	9.0%	0	4	1	43.7%	43.7%	-4	-3	0.0%	10.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	975	-1.9%		0	36.0%		0	0	134	0.0%	0	100	0	24.0%	24.0%	-100	-100	13.7%	13.7%	

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	1	10.1	0	10.1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	1,275	24.9	0	24.9	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	24	26.6	0	26.6	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	43.7	0	43.7	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Objectifs à court terme suivants/courants																			
	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	01-08-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	01-08-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2019	2022	%	N ^o	N ^o	%	%
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	49	7.9%		0	18.2%		0	0	18	0.0%	0	-4	0		27.6%		4	4	36.7%	36.7%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	10.9%		0	72.4%		0	0	68	0.0%	0	-31	0		39.4%		31	31	72.3%	72.3%
03 Professionnels	692	-3.2%		0	33.4%		0	0	386	0.0%	0	-63	0		46.7%		63	63	55.8%	55.8%
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	-41.5%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0		48.7%		1	1	100.0%	100.0%
05 Surveillants	2	0.0%		0	200.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		52.0%		1	1	100.0%	100.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	-2.7%		0	33.9%		0	0	79	0.0%	0	-14	0		79.8%		14	14	96.3%	96.3%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	920	-1.9%		0	36.0%		0	0	554	0.0%	0	-113	0		47.9%		113	113	60.2%	60.2%

† 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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0%	
03 Professionnels	0.0	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	0.0	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0%	

005883

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		0.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés										Autochtones												
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches 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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	Actuel	D'ici 3 ans	À - De	AAAA - AAAA								
	01-08-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-08-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%									
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%									
01 Cadres supérieurs	49	7.9%		0	18.2%		0	0	3	0.0%	0	-1	0	3.2%	1	1	6.1%	6.1%					
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	10.9%		0	72.4%		0	0	4	0.0%	0	-1	0	2.7%	1	1	4.3%	4.3%					
03 Professionnels	692	-3.2%		0	33.4%		0	0	42	0.0%	0	-30	0	1.8%	30	30	6.1%	6.1%					
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	-41.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.0%	0.0%					
05 Surveillants	2	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.9%	0	0	0.0%	0.0%					
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	-2.7%		0	33.9%		0	0	8	0.0%	0	-7	0	1.7%	7	7	9.8%	9.8%					
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
Total	920	-1.9%		0	36.0%		0	0	57	0.0%	0	-39	0	2.0%	39	39	6.2%	6.2%					

† 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 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0%	
03 Professionnels	0.0	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	0.0	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		0.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	01-08-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	143	9.4%		0	45.3%		0	0	0.0%	0	7	0	5.0%	5.0%	-7	-7	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	692	-3.2%		0	33.4%		0	1	0.0%	0	61	0	8.9%	8.9%	-61	-61	0.1%	0.1%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	-41.5%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		7.6%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	2	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	1	0	27.5%	27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	-2.7%		0	33.9%		0	0	0.0%	0	8	0	10.0%	10.0%	-8	-8	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	920	-1.9%		0	36.0%		0	1	0.0%	0	76	0	8.4%	8.4%	-76	-76	0.1%	0.1%		

† 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 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long	
		%	%	
01/02 Cadres		5.0	5.0	
03 Professionnels		8.9	8.9	
04 Personnel semi-professionnels et technique		0.0	0.0	
05 Surveillants		27.5	27.5	
06 Contremaîtres		0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal		10.0	10.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0	0.0	
10 Personnel de bureau		0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0	0.0	
Total		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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 (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	01-08-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-08-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	49	7.9%	4.0%	6	18.2%	8.0%	12	18	1	8.0%	0	5	2	11.5%	11.5%	-5	-3	2.0%	5.5%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	10.9%		0	72.4%		0	0	3	0.0%	0	14	0	17.6%	17.6%	-14	-14	3.2%	3.2%	
03 Professionnels	692	-3.2%	55.0%	1,142	33.4%	114.0%	2,367	3,509	23	114.0%	79	529	905	25.8%	25.8%	-156	376	3.3%	46.3%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	-41.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		11.9%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	2	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	51.5%	51.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	82	-2.7%	12.0%	30	33.9%	22.0%	54	84	7	22.0%	5	29	23	27.8%	27.8%	-16	-6	8.5%	22.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%	4.0%	0	0.0%	9.0%	0	0	0	9.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	920	-1.9%		0	36.0%		0	0	34	0.0%	0	190	0		24.4%	-190	-190	3.7%	3.7%	

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	11.5	11.5	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17.6	17.6	
03 Professionnels	25.8	25.8	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.0	0.0	
05 Surveillants	51.5	51.5	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	27.8	27.8	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat FME		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	39	15	38.5	27.4	11	4	140.4																	
	2019	49	18	36.7	27.6	14	4	133.1	7	2	28.6	2	0	9	4	44.4	3	1	8	4	50.0	3	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	69	41	59.4	38.9	27	14	152.8																	
	2019	94	68	72.3	39.4	37	31	183.6	43	25	58.1	17	8	14	12	85.7	8	4	59	37	62.7	35	2		
03 Professionnels	2016	762	406	53.3	47.7	363	43	111.7																	
	2019	692	386	55.8	46.7	323	63	119.4	189	107	56.6	88	19	164	90	54.9	87	3	243	124	51.0	129	-5		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	5	4	80.0	55.6	3	1	143.9																	
	2019	1	1	100.0	48.7	0	1	205.3	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	2	2	100.0	52.0	1	1	192.3	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	2	2	100.0	0	2		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	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					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2019	16	6	37.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	16	6	37.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	37	64.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	57	37	64.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2019	353	197	55.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	353	197	55.8			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

00	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité		Écart		Resultat FME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	89	83	93.3	80.2	71	12	116.3																	
		2019	82	79	96.3	79.8	65	14	120.7	19	18	94.7	15	3	5	5	100.0	5	0	29	27	93.1	27	0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2	2	100.0	65.2	1	1	153.4																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	9	4	44.4	63.9	6	-2	69.6																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		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	2019	24	23	95.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	24	23	95.8			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	2	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0.0	0.0	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																	
		2019	0	0.0	0.0	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	975	55.5	56.9	49.5	483	72	115.0																
		2019	920	55.4	60.2	47.9	441	113	125.7	259	153	59.1	124	29	192	111	57.8	109	2	341	194	56.9	194	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	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2019	451	26.4	58.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	451	26.4	58.5		0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01 Cadres supérieurs	2016	39	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																	
	2019	49	3	6.1	3.2	2	1	191.3	7	1	14.3	0	1	9	1	11.1	0	1	8	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	69	0	0.0	2.2	2	-2	0.0																	
	2019	94	4	4.3	2.7	3	1	157.6	43	1	2.3	1	0	14	1	7.1	0	1	59	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	762	2	0.3	1.4	11	-9	18.7																	
	2019	692	42	6.1	1.8	12	30	337.2	189	10	5.3	3	7	164	12	7.3	0	12	243	0	0.0	1	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	5	0	0.0	1.5	0	0	0.0																	
	2019	1	0	0.0	2.0	0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	2	0	0.0	0.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2019	16	2	12.5	0	0.0	2.9	431.0	0	0.0	2.9	431.0		
	2022	16	2	12.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	2	3.5	2	100.0	2.2	159.5	0	0.0	2.2	159.5		
	2022	57	2	3.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2019	353	22	6.2	50	44.0	1.4	445.2	0	0.0	1.4	445.2		
	2022	353	22	6.2			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2019	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

00	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones						
		#	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	89	1	1.1	1.3	1	0	86.4																
		2019	82	8	9.8	1.7	1	7	573.9	19	3	15.8	0	3	5	1	20.0	0	1	29	3	10.3	0	3	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	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	2	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	9	0	0.0	1.1	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones	Autochtones		Autochtones			Autochtones				
#	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		
#	#	%	%	%	%	#	%	%	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	24	4	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	24	4	16.7			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	2019	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones					
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
Total		2016	975	3.0	0.3	1.5	15	-12	20.5																	
		2019	920	57.0	6.2	2.0	18	39	309.8	259	15.0	5.8	5	10	192	15.0	7.8	1	14	341	3.0	0.9	1	2		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0
Total		2019	451	30.0	6.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	451	30.0	6.7		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 & 02 Cadres	2016	108	0	0.0	4.3	5	-5	0.0																	
	2019	143	0	0.0	5.0	7	-7	0.0	50	0	0.0	3	-3	23	0	0.0	0	0	0	67	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2016	762	1	0.1	3.8	29	-28	3.5																	
	2019	692	1	0.1	8.9	62	-61	1.6	189	0	0.0	17	-17	164	0	0.0	0	0	0	243	1	0.4	0	1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	5	0	0.0	4.6	0	0	0.0																	
	2019	1	0	0.0	7.6	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	2	0	0.0	27.5	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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	2019	73	0	0.0	4	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	0.0		
	2022	73	0	0.0			5.0	0.0			5.0	0.0		
03 Professionnels	2019	353	0	0.0	136	0.0	3.8	0.0	0	0.0	3.8	0.0		
	2022	353	0	0.0			8.9	0.0			8.9	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	1	0	0.0			27.5	0.0			27.5	0.0		
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Personnes handicapées				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	89	0	0.0	3.4	3	-3	0.0																		
		2019	82	0	0.0	10.0	8	-8	0.0	19	0	0.0	2	-2	5	0	0.0	0	0	29	0	0.0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2	0	0.0	7.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	9	0	0.0	5.6	1	-1	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		#	%	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	2019	24	0	0.0	7	0.0	3.4	0.0	0	0.0	3.4	0.0	
		2022	24	0	0.0		10.0	0.0			10.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	5.6	0.0	0	0.0	5.6	0.0	
		2022	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	975	1	0.1	3.8	37	-36	2.7																	
		2019	920	1	0.1	8.4	77	-76	1.3	259	0	0.0	22	-22	192	0	0.0	0	0	0	341	1	0.3	0	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	Personnes handicapées	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'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	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0								
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0								
Total		2019	451	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2022	451	0	0.0			0.0	0.0								

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu					Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 Cadres supérieurs	2016	39	3	7.7	10.1	4	-1	76.2																
	2019	49	1	2.0	11.5	6	-5	17.7	7	0	0.0	1	-1	9	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	1	-1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	69	10	14.5	15.0	10	0	96.6																
	2019	94	3	3.2	17.6	17	-14	18.1	43	2	4.7	8	-6	14	0	0.0	2	-2	59	3	5.1	9	-6	
03 Professionnels	2016	762	104	13.6	24.9	190	-86	54.8																
	2019	692	23	3.3	25.8	179	-156	12.9	189	5	2.6	49	-44	164	6	3.7	22	-16	243	3	1.2	33	-30	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	5	1	20.0	25.7	1	0	77.8																
	2019	1	0	0.0	11.9	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	2	0	0.0	51.5	1	-1	0.0	1	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--	--	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
01 Cadres supérieurs	2019	16	0	0.0	1	0.0	10.1	0.0	0	0.0	10.1	0.0		
	2022	16	0	0.0			11.5	0.0			11.5	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	2	3.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	57	2	3.5			17.6	19.9			17.6	19.9		
03 Professionnels	2019	353	11	3.1	1,275	0.9	24.9	12.5	0	0.0	24.9	12.5		
	2022	353	11	3.1			25.8	12.1			25.8	12.1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	1	0	0.0			51.5	0.0			51.5	0.0		
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

00	Contraintes	2022	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
							Actuel	Prévu					Différence	Actuel	Prévu		Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	89	14	15.7	26.6	24	-10	59.1																
		2019	82	7	8.5	27.8	23	-16	30.7	19	3	15.8	5	-2	5	1	20.0	1	0	29	3	10.3	5	-2	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2	2	100.0	48.1	1	1	207.9																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	9	0	0.0	43.7	4	-4	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	24	4	16.7	24	16.7	26.6	62.7	0	0.0	26.6	62.7	
		2022	24	4	16.7			27.8	60.0			27.8	60.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	1	0.0	43.7	0.0	0	0.0	43.7	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

spécialisés	2022	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

Mercer (Canada) Limited

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles						
															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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	975	134	13.7	24.0	234	-100	57.3																
		2019	920	34	3.7	24.4	224	-190	15.1	259	10	3.9	63	-53	192	7	3.6	26	-19	341	9	2.6	47	-38	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	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
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2019	451	17	3.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	451	17	3.8			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Mercer (Canada) Limited
11-10-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

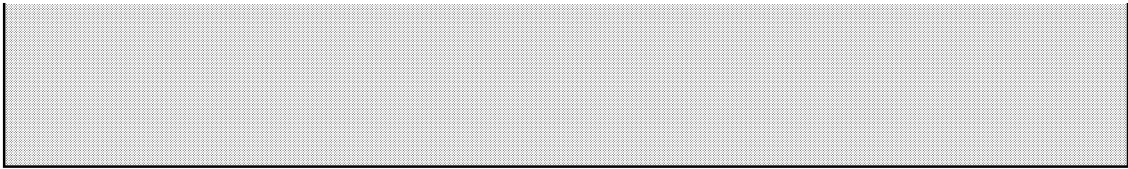
Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

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

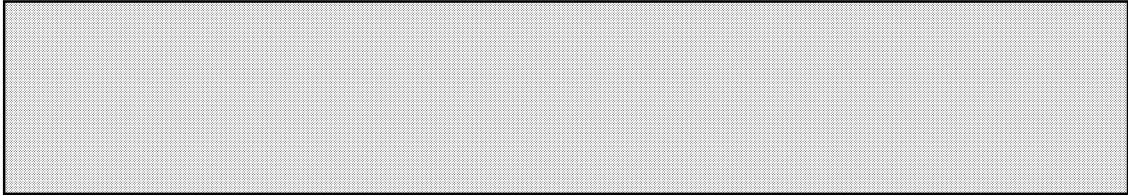
- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

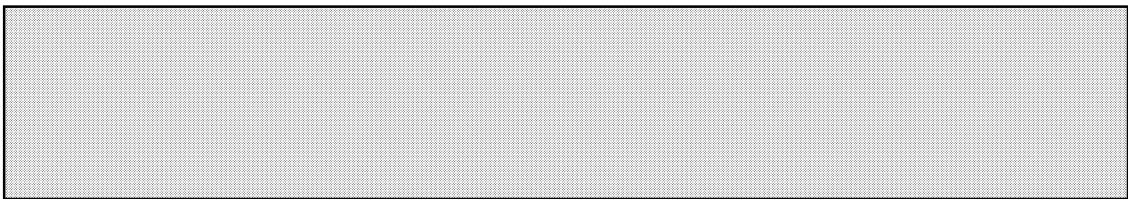
- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).



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

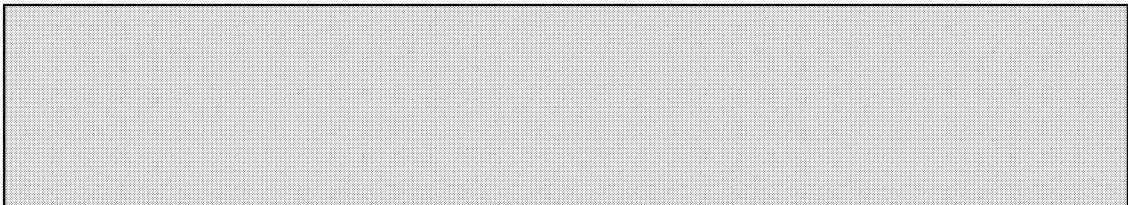


- Autre.



Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



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

Nom de l'employeur : Mercer (Canada) Limitée

Emplacement principal : Toronto, Canada

Nombre d'employés : 920

• Ontario	498
• Québec	250
• Alberta	61
• Colombie-Britannique	60
• Nouvelle-Écosse	27
• Manitoba	21
• Saskatchewan	3

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5416 (Services de gestion et de conseils scientifiques et techniques)

(Mercer est un chef de file en matière de consultation en matière de talent, de santé, de retraite et d'investissement, qu'il s'agisse de concevoir des régimes de soins de santé abordables, d'assurer un revenu de retraite ou d'aligner les travailleurs sur les besoins de la main-d'œuvre.)

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-11-30
Réception : 2016-12-07
Clôture : 2016-12-20
Analyse de l'effectif : 2016-12-05

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2019-09-24
Réception : 2019-10-11
Analyse de l'effectif : 2019-08-01

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

Commentaires : Aucun

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

Oui Non

Commentaires : Aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Femmes

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)
----	---	----------------------------

Évaluation et observations

- CPEME 11 : Il n'y a eu aucun nouveau venu.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif atteint à 431 %
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 160 %
03	Professionnels	Objectif atteint à 445 %

Évaluation et observations

- Tous les objectifs établis pour les Autochtones ont été atteints.

Personnes handicapées

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

Évaluation et observations

- CPEME 01/02 : Des 73 nouveaux venus qui ont été embauchés, aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 4,3 %, le recrutement d'au moins trois (3) personnes pouvait être prévu.
- CPEME 03 : Des 353 nouveaux venus qui ont été embauchés, aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 3,8 %, le recrutement d'au moins 13 personnes pouvait être prévu.

- CPEME 07 : Des 24 nouveaux venus qui ont été embauchés, aucun n'était une personne handicapée. Toutefois, en raison d'un taux de DMT de seulement 3,4 %, l'objectif était irréaliste.
- CPEME 11 : Il n'y a eu aucun nouveau venu.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (12,5 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (62,7 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPEME 01 : Des 16 nouveaux venus qui ont été embauchés, aucun ne faisait partie d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 10,1 %, le recrutement d'au moins une (1) personne pouvait être prévu.
- CPEME 03 : Des 353 nouveaux venus qui ont été embauchés, 11 personnes faisaient partie d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 24,9 %, le recrutement d'au moins 87 personnes pouvait être prévu.
- CPEME 07 : Des 24 nouveaux venus qui ont été embauchés, quatre (4) personnes faisaient partie d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 26,6 %, le recrutement d'au moins six (6) personnes pouvait être prévu.
- CPEME 11 : Il n'y a eu aucun nouveau venu.

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.
- Des 12 objectifs requis :
 - trois (3) objectifs ont été atteints à 80 % ou plus;
 - un pourcentage a été atteint pour deux (2) des objectifs;
 - aucun pourcentage n'a été atteint pour sept (7) objectifs.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Femmes

Observations : Aucun écart n'a été relevé pour les femmes.

Autochtones

Observations : Aucun écart n'a été relevé pour les Autochtones.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Administrateurs	-7	5,0	5,0	0,0	5,0
03	Professionnels	-61	8,9	8,9	0,1	8,9
05	Surveillants	-1	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-8	10,0	10,0	0,0	10,0

Observations :

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-5	11,5	11,5	2,0	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-14	17,6	17,6	3,2	17,6
03	Professionnels	-156	25,8	25,8	3,3	25,8
05	Surveillants	-1	51,5	51,5	0,0	51,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-16	27,8	27,8	8,5	27,8

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- L'organisation pourrait envisager d'effectuer une étude des systèmes d'emploi de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche, afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des membres des tous ces groupes désignés.
 - Un guide pour réaliser une étude des systèmes d'emploi se trouve à l'adresse <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2FR.pdf>.
 - La réalisation d'une étude des systèmes d'emploi devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- En raison des écarts qui existent chez les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, l'organisation pourrait envisager d'établir des liens avec des programmes de métiers, des salons de l'emploi et des associations professionnelles afin de trouver des employés potentiels qualifiés appartenant aux groupes désignés. Cela pourrait les aider à réduire/éliminer les écarts.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : 22 novembre 2019

De : Brown, Celine E [NC] Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 20 décembre 2019 11h15
À : "Parchemin, Jaqui" <Jaqui.Parchment@mercer.com>
Cc : Kalra, Celine <Celine.Kalra@mercer.com> ; 'Young, Kai' <Kai.Young@mmc.com>
Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060535 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Jacqueline Parchment :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 10 septembre 2019, est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été établi que Mercer (Canada) Limited respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation ultérieure était de vérifier si votre organisation a maintenu ou non sa conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Mercer (Canada) Limitée.

- L'organisation peut envisager de réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESR) de leurs politiques et pratiques de recrutement et d'embauche, afin d'identifier tout obstacle potentiel le recrutement et le maintien des personnes dans tous ces groupes dési
 - o Un guide pour remplir un DSE est disponible sur le lien suivant :
<https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
 - o La réalisation d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objet'identification et l'élimination des obstacles éventuels qui les empêchent la réalisation de l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.
- Compte tenu des écarts existant pour les personnes handicapées et les membres des pourrait envisager d'établir des liens avec des programmes commerciaux, des salons de afin d'identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des associations groupes. Cela peut les aider à réduire/éliminer les écarts.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 10 septembre 2022. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

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

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

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

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre aux questions et fournir des conseils. Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils et à une série de modules de formation. En particulier, nous encourageons votre organisation à continuer à utiliser le systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS) qui peut vous aider à produire vos données et analyses sur la main-d'œuvre.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

Sincèrement,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



Un espace collaboratif pour les employeurs! Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne. Envoyer-nous [un courriel](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca) pour vous joindre!
A collaborative space for employers! Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF). Send us [an email](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca) to join!