



Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

s.19(1)

s.24(1)

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 PHARMALAB INC.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 325410	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 250
	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 8750 boulevard Guillaume-Couture	Ville Lévis	Province Québec	Code postal G6V 9G9
	Numéro de téléphone 418-833-7603	Numéro de télécopieur 418-833-7595	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Nadia Beland	Titre Directrice des ressources humaines	[REDACTED]	
Numéro de téléphone 418-833-7603	Adresse de courriel nbeland@pharmalab.ca	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> * ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et 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 consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
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) ALAIN ROY	Titre Directeur général	[REDACTED]	
Numéro de téléphone 418-833-7603	Adresse de courriel aroy@pharmalab.ca	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-11-07	[REDACTED]	

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 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.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée Info Source, accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter Info Source en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
* L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par courriel à ee-eme@hrsdcc.gc.ca



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs		4	1	25.0 %	25.5 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	1	25.0 %	25.5 %	1	0	Québec
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs		10	4	40.0 %	38.9 %	4	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	10	4	40.0 %	38.9 %	4	0	Québec
03 : Professionnels		30	16	53.3 %	29.6 %	9	7	
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	Québec	1	1	100.0 %	43.7 %	0	1	Québec
1121 : Professionnels en ressources humaines	Québec	2	1	50.0 %	65.8 %	1	0	Québec
2112 : Chimistes	Québec	4	1	25.0 %	44.3 %	2	-1	Québec
2134 : Ingénieurs chimistes	Québec	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	Québec
2141 : Ingénieurs d'industrie et de fabrication	Québec	16	12	75.0 %	19.5 %	3	9	Québec
2148 : Autres ingénieurs, n.c.a.	Québec	3	1	33.3 %	26.5 %	1	0	Québec
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	Québec	1	0	0.0 %	12.4 %	0	0	Québec
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Québec	1	0	0.0 %	47.3 %	0	0	Québec
5122 : Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	Québec	1	0	0.0 %	72.3 %	1	-1	Québec
04 : Personnel semi-professionnel et technique		20	13	65.0 %	47.5 %	10	3	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Québec	11	8	72.7 %	53.6 %	6	2	Québec
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	4	2	50.0 %	59.4 %	2	0	Québec
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	9.4 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	Québec	3	3	100.0 %	23.3 %	1	2	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	42.9 %	0	0	Québec
05 : Surveillants		1	0	0.0 %	22.1 %	0	0	
1215 : Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	Québec	1	0	0.0 %	22.1 %	0	0	Québec
06 : Contremaîtres		13	3	23.1 %	10.3 %	1	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	13	3	23.1 %	10.3 %	1	2	Québec



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	6	85.7 %	80.9 %	6	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	6	85.7 %	80.9 %	6	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		2	1	50.0 %	40.2 %	1	0	
6222 : Acheteurs des commerces de détail et de gros	Québec	2	1	50.0 %	40.2 %	1	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7232 : Outils-ajusteurs	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7333 : Électromécaniciens	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	5	100.0 %	61.6 %	3	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	5	100.0 %	61.6 %	3	2	Québec
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0 %	60.8 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	60.8 %	1	-1	Québec
12 : Travailleurs manuels spécialisés		93	27	29.0 %	13.2 %	12	15	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	93	27	29.0 %	13.2 %	12	15	Québec
13 : Autre personnel de la vente et des services		1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	
6733 : Concierges et surintendants d'immeubles	Québec	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Québec
14 : Autres travailleurs manuels		31	21	67.7 %	16.6 %	5	16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	31	21	67.7 %	16.6 %	5	16	Québec
Total		226	97	42.9 %	23.2 %	53	44	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Autochtones			Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs		4	0	0.0 %	1.4 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	0	0.0 %	1.4 %	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs		10	0	0.0 %	1.2 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	10	0	0.0 %	1.2 %	0	0
03 : Professionnels		30	0	0.0 %	0.1 %	0	0
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
1121 : Professionnels en ressources humaines	Québec	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0
2112 : Chimistes	Québec	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2134 : Ingénieurs chimistes	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2141 : Ingénieurs d'industrie et de fabrication	Québec	16	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2148 : Autres ingénieurs, n.c.a.	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	Québec	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Québec	1	0	0.0 %	0.6 %	0	0
5122 : Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
04 : Personnel semi-professionnel et technique		20	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Québec	11	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
05 : Surveillants		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
1215 : Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
06 : Contremaîtres		13	0	0.0 %	0.7 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	13	0	0.0 %	0.7 %	0	0



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Autochtones		Disponibilité %	Écart #	Lieu de recrutement	
			Représentation #	Représentation %				
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
6222 : Acheteurs des commerces de détail et de gros	Québec	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7232 : Outils-ajusteurs	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7333 : Électromécaniciens	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Québec
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
12 : Travailleurs manuels spécialisés		93	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	93	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	Québec
13 : Autre personnel de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
6733 : Concierges et surintendants d'immeubles	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
14 : Autres travailleurs manuels		31	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	31	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Total		226	0	0.0 %	0.7 %	1	-1	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles			Écart #	Lieu de recrutement	
			Représentation #	%	Disponibilité %			
01 : Cadres supérieurs		4	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Québec
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs		10	3	30.0 %	8.0 %	1	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	10	3	30.0 %	8.0 %	1	2	Québec
03 : Professionnels		30	3	10.0 %	1.8 %	1	2	
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	Québec	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Québec
1121 : Professionnels en ressources humaines	Québec	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Québec
2112 : Chimistes	Québec	4	1	25.0 %	7.2 %	0	1	Québec
2134 : Ingénieurs chimistes	Québec	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Québec
2141 : Ingénieurs d'industrie et de fabrication	Québec	16	2	12.5 %	0.0 %	0	2	Québec
2148 : Autres ingénieurs, n.c.a.	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	Québec	1	0	0.0 %	7.6 %	0	0	Québec
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Québec	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Québec
5122 : Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
04 : Personnel semi-professionnel et technique		20	3	15.0 %	2.5 %	1	2	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Québec	11	3	27.3 %	2.1 %	0	3	Québec
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Québec
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	Québec	3	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
05 : Surveillants		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
1215 : Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
06 : Contremaîtres		13	1	7.7 %	1.8 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	13	1	7.7 %	1.8 %	0	1	Québec



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles			Écart #	Lieu de recrutement	
			Représentation #	%	Disponibilité %			
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
6222 : Acheteurs des commerces de détail et de gros	Québec	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7232 : Outils-ajusteurs	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7333 : Électromécaniciens	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Québec
12 : Travailleurs manuels spécialisés		93	22	23.7 %	2.3 %	2	20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	93	22	23.7 %	2.3 %	2	20	Québec
13 : Autre personnel de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
6733 : Concierges et surintendants d'immeubles	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
14 : Autres travailleurs manuels		31	8	25.8 %	3.1 %	1	7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	31	8	25.8 %	3.1 %	1	7	Québec
Total		226	40	17.7 %	2.5 %	6	34	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Personnes handicapées					Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#	Écart #	
01/02 : Cadres		14	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	14	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Québec
03 : Professionnels		30	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	30	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	Québec
04 : Personnel semi-professionnel et technique		20	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	20	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	Québec
05 : Surveillants		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
06 : Contremaîtres		13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Québec
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		8	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	8	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	0	0.0 %	4.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Québec
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Québec
12 : Travailleurs manuels spécialisés		93	2	2.2 %	3.2 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	93	2	2.2 %	3.2 %	3	-1	Québec
13 : Autre personnel de la vente et des services		1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Québec



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
14 : Autres travailleurs manuels		31	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	31	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
Total		226	2	0.9 %	2.4 %	5	-3	

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

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



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

Date : 2017-06-02

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

La zone de recrutement est, en réalité, locale. Il y a un seul lieu de travail, à proximité de Lévis (Chaudière appalaches) pour l'usine et le bureau et le travail s'effectue en français. Le niveau "National" ne serait pas représentatif pour l'entreprise.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	Provincial (défaut National)
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	Provincial (défaut National)
03 : Professionnels	CNP	RMR (défaut National)
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CNP	RMR (défaut Provincial)
05 : Surveillants	CNP (défaut CPEME)	RMR
06 : Contremaîtres	CPEME (défaut CNP)	RMR (défaut Provincial)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	RMR (défaut Provincial)
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	RMR (défaut Provincial)
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	RMR
13 : Autre personnel de la vente et des services	CNP (défaut CPEME)	RMR
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	RMR



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

Date : 2017-06-02

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	Provincial (défaut National)
03 : Professionnels	CPEME	Provincial (défaut National)
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CPEME	Provincial (défaut National)
05 : Surveillants	CPEME	Provincial (défaut National)
06 : Contremaîtres	CPEME	Provincial (défaut National)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	Provincial (défaut National)
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CPEME	Provincial (défaut National)
10 : Personnel de bureau	CPEME	Provincial (défaut National)
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	Provincial (défaut National)
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	Provincial (défaut National)



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	4	1	25.0 %	25.5 %	1	0
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	4	40.0 %	38.9 %	4	0
03 : Professionnels	30	16	53.3 %	29.6 %	9	7
04 : Personnel semi-professionnel et technique	20	13	65.0 %	47.5 %	10	3
05 : Surveillants	1	0	0.0 %	22.1 %	0	0
06 : Contremaîtres	13	3	23.1 %	10.3 %	1	2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	6	85.7 %	80.9 %	6	0
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	50.0 %	40.2 %	1	0
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau	5	5	100.0 %	61.6 %	3	2
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0 %	60.8 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels spécialisés	93	27	29.0 %	13.2 %	12	15
13 : Autre personnel de la vente et des services	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0
14 : Autres travailleurs manuels	31	21	67.7 %	16.6 %	5	16
Total	226	97	42.9 %	23.2 %	53	44

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones				Écart	
		#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	%		#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	1.4 %	0	0	
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
03 : Professionnels	30	0	0.0 %	0.1 %	0	0	
04 : Personnel semi-professionnel et technique	20	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
05 : Surveillants	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
06 : Contremaîtres	13	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	93	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	
13 : Autre personnel de la vente et des services	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	31	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Total	226	0	0.0 %	0.7 %	1	-1	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Écart	
		#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	%		#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	3	30.0 %	8.0 %	1	2	
03 : Professionnels	30	3	10.0 %	1.8 %	1	2	
04 : Personnel semi-professionnel et technique	20	3	15.0 %	2.5 %	1	2	
05 : Surveillants	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
06 : Contremaîtres	13	1	7.7 %	1.8 %	0	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	93	22	23.7 %	2.3 %	2	20	
13 : Autre personnel de la vente et des services	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	31	8	25.8 %	3.1 %	1	7	
Total	226	40	17.7 %	2.5 %	6	34	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - PHARMALAB INC.

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

Date : 2017-06-02

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Personnes handicapées				Écart	
		#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	%		#
01/02 : Cadres	14	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
03 : Professionnels	30	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	
04 : Personnel semi-professionnel et technique	20	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	
05 : Surveillants	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
06 : Contremaîtres	13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	8	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	5	0	0.0 %	4.2 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	93	2	2.2 %	3.2 %	3	-1	
13 : Autre personnel de la vente et des services	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	31	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
Total	226	2	0.9 %	2.4 %	5	-3	

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



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

Date : 2017-06-02

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

La zone de recrutement est, en réalité, locale. Il y a un seul lieu de travail, à proximité de Lévis (Chaudière appalaches) pour l'usine et le bureau et le travail s'effectue en français. Le niveau "National" ne serait pas représentatif pour l'entreprise.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	Provincial (défaut National)
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	Provincial (défaut National)
03 : Professionnels	CNP	RMR (défaut National)
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CNP	RMR (défaut Provincial)
05 : Surveillants	CNP (défaut CPEME)	RMR
06 : Contremaîtres	CPEME (défaut CNP)	RMR (défaut Provincial)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	RMR (défaut Provincial)
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	RMR (défaut Provincial)
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	RMR
13 : Autre personnel de la vente et des services	CNP (défaut CPEME)	RMR
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	RMR



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

Date : 2017-06-02

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	Provincial (défaut National)
03 : Professionnels	CPEME	Provincial (défaut National)
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CPEME	Provincial (défaut National)
05 : Surveillants	CPEME	Provincial (défaut National)
06 : Contremaîtres	CPEME	Provincial (défaut National)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	Provincial (défaut National)
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CPEME	Provincial (défaut National)
10 : Personnel de bureau	CPEME	Provincial (défaut National)
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	Provincial (défaut National)
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	Provincial (défaut National)
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	Provincial (défaut National)

Outil d'établissement des objectifs à court terme

**Pharmalab
2 juin 2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 02/06/2017	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
		#	%	#	%			#	%		#	%					
Cadres supérieurs																	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs																	
Professionnels																	
Personnel semi-professionnel et technique																	
Surveillants																	
Contremaîtres																	
Personnel administratif et de bureau principal																	
Personnel spécialisé de la vente et des services																	
Travailleurs et artisans qualifiés																	
Personnel de bureau																	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	60.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Travailleurs manuels spécialisés																	
Autre personnel de la vente et des services																	
Autres travailleurs manuels																	

Outil d'établissement des objectifs à court terme

**Pharmalab
2 juin 2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 02/06/2017	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	AUTOCHTONES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuel	Sur 3 ans		#	%					
	#	%	#	%	#	#	%	%	#	%	%	#	#	%	%		
Cadres supérieurs																	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs Professionnels																	
Personnel semi-professionnel et technique																	
Surveillants																	
Contremaîtres																	
Personnel administratif et de bureau principal																	
Personnel spécialisé de la vente et des services																	
Travailleurs et artisans qualifiés																	
Personnel de bureau																	
Personnel intermédiaire de la vente et des services																	
Travailleurs manuels spécialisés	88	0.0%	0	22.0%	58	58	0	22.0%	0	1	1	0.8%	-1	0	0.0%	1.1%	
Autre personnel de la vente et des services																	
Autres travailleurs manuels																	

Outil d'établissement des objectifs à court terme

**Pharmalab
2 juin 2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 02/06/2017	PERSONNES HANDICAPEES															
		Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
		%	#	%	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%			
Cadres supérieurs																	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs																	
Professionnels	29	5.5%	5	10.0%	9	14	0	10.0%	0	1	0	2.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Personnel semi-professionnel et technique	19	3.5%	2	15.0%	9	11	0	15.0%	0	1	0	3.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Surveillants																	
Contremaîtres																	
Personnel administratif et de bureau principal																	
Personnel spécialisé de la vente et des services																	
Travailleurs et artisans qualifiés																	
Personnel de bureau																	
Personnel intermédiaire de la vente et des services																	
Travailleurs manuels spécialisés	88	0.0%	0	22.0%	58	58	2	22.0%	1	2	1	3.2%	-1	-1	2.3%	2.3%	
Autre personnel de la vente et des services																	
Autres travailleurs manuels																	

Outil d'établissement des objectifs à court terme

**Pharmalab
29 mai 2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés JJ/MM/AAAA	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans AAAA-AAAA		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuel	Sur 3 ans		#	%					
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	%	#	#	%	%			
Cadres supérieurs																	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs																	
Professionnels																	
Personnel semi-professionnel et technique																	
Surveillants																	
Contremaîtres																	
Personnel administratif et de bureau principal																	
Personnel spécialisé de la vente et des services																	
Travailleurs et artisans qualifiés																	
Personnel de bureau																	
Personnel intermédiaire de la vente et des services																	
Travailleurs manuels spécialisés																	
Autre personnel de la vente et des services																	
Autres travailleurs manuels																	

Pharmalab - Questionnaire d'auto-identification

Introduction

Chère/cher membre de l'équipe Pharmalab,

Comme vous savez, Pharmalab est maintenant assujettie à l'équité en matière d'emploi par le biais du Programme de contrats fédéraux (PCF). Ce programme veille à ce que les membres des groupes désignés par cette loi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, soient représentés de manière équitable dans toutes les catégories professionnelles de notre effectif. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, nous devons procéder à un sondage pour recueillir des données sur l'ensemble de notre effectif.

Chaque employé, qu'il soit membre d'un groupe désigné ou non, est prié de remplir le sondage d'auto-identification (s'identifier comme faisant partie ou non d'un ou plusieurs des quatre groupes désignés). Bien que la participation au sondage d'auto-identification soit volontaire, vous devez remplir la section A et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement. Cependant, refuser de fournir les réponses fera en sorte que nos données sur l'effectif seront incomplètes et inexactes. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

Donc, nous vous invitons tous à répondre à ce sondage, car les données ainsi recueillies nous permettront de comparer nos taux de représentativité à celles du marché tel que demandé. Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Vos réponses seront confidentielles et ne seront utilisées qu'aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La date d'échéance pour répondre au sondage est le 31 mars 2017. Nous vous invitons également à mettre à jour tout renseignement vous concernant en remplissant un autre questionnaire à tout moment.

Ce questionnaire est aussi offert sur demande en format papier.

Nous vous remercions de votre appui et de votre collaboration. Si vous avez des questions au sujet du sondage ou de tout autre aspect de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à communiquer avec Nadia Béland.

Cordialement,

L'équipe des ressources humaines

Pharmalab - Questionnaire d'auto-identification

Questionnaire (questions 1 à 5)

* 1. Votre nom ou numéro d'employé

Prénom et nom :

ou numéro d'employé :

2. Sexe :

Femme

Homme

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines questions et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

3. Autochtone

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

Êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui

Non

4. Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles :

- Les Noirs*
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)*
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)*
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)*
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)*
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)*
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)*

Êtes-vous membre d'une minorité visible ?

Oui

Non

5. Personnes handicapées

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement et d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

· *Coordination ou dextérité*

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

· *Mobilité*

Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers

· *Cécité ou déficience visuelle*

Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact

· *Parole*

Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre

· *Surdité ou déficience auditive*

Incapacité ou difficulté à entendre

· *Autres déficiences*

Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui

Non

Merci de votre participation et collaboration!

Sommaire des objectifs

Pharmalab
02-06-2017

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	0	0	Ce poste ne comprend qu'un seul titulaire et aucun ajout de poste n'est prévu. Donc, un changement serait seulement possible s'il y aurait une réaffectation ou un départ.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
12	Travail manuel	-1	1	0	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnel	-1	0	0	Les postes de professionnels sont des postes très spécialisés en termes de compétences, donc le bassin de talents est très limité. De

					plus, l'employé qui serait potentiellement embauché devrait s'auto-identifier dans cette catégorie.
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	0	0	Les postes de techniciens sont des postes spécialisés en termes de compétences, donc le bassin de talents est limité. De plus, l'employé qui pourrait potentiellement être embauché devrait s'auto-identifier dans cette catégorie.
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	1	0	

Membres des minorités visibles

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

Questionnaire (questions 1 à 5)

* 1. Votre nom ou numéro d'employé

Prénom et nom :

ou numéro d'employé :

2. Sexe :

Femme

Homme

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines questions et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

3. Autochtone

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

Êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui

Non

4. Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles :

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

Êtes-vous membre d'une minorité visible ?

Oui

Non

5. Personnes handicapées

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement et d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

· Coordination ou dextérité

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

· Mobilité

Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers

· Cécité ou déficience visuelle

Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact

· Parole

Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre

· Surdité ou déficience auditive

Incapacité ou difficulté à entendre

· Autres déficiences

Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type

 tes-vous une personne handicapée?

Oui

Non

Merci de votre participation et collaboration!

Taux de réponse des employés de Pharmalab

Statistiques rapportées concernant l'auto-identification

Distribution

226 questionnaires
ont été distribués

Retour

Taux de retour :
nombre de questionnaires
retournés, qu'ils soient remplis
ou non

100 % des questionnaires
retournés ont été répondus

Le taux de retour obtenu est de
92,92 %, soit 210 / 226

Réponses

Taux de réponse :
nombre d'employés qui
ont rempli le
questionnaire

Le taux de réponse doit
être supérieur à 80 %

Le taux de réponse
obtenu est de 92,92%

*Les employés inactifs ont été exclus de la base de données pour SGIEMT.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De: Yakibonge, Maurice [NC] pour EE-EME
Envoyé: 14 juin 2017 1:18 PM
À: aroy@pharmalab.ca
Cc: nbeland@pharmalab.ca; Karine Bergeron
Objet: Avis de conformité - 10000528 - Programme de contrats fédéraux
Pièce jointe: FP-Lettre-WEDFCPGraphiquesPharmalabInc-20170607.pdf

Monsieur Roy,

Par la présente, je tiens à vous informer que l'évaluation de conformité à être entreprise le 23 novembre, 2017 est terminée. L'évaluation a permis de conclure que Pharmalab Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'évaluation initiale visait à vérifier si votre organisation avait pris des mesures permettant d'atteindre l'équité en matière d'emploi en recueillant des renseignements sur son effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauches et de promotions là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Suite à l'examen des renseignements présentés par votre organisation, vous trouverez, ci-après, une recommandation dont vous pourrez tenir compte pour veiller à la réussite continue du programme d'équité en matière d'emploi de Pharmalab Inc.

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

Enfin, vous trouverez ci-joint, un résumé des résultats d'équité en matière d'emploi de votre organisation par rapport aux résultats des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) de votre industrie et de la disponibilité sur le marché du travail canadien.

Prochaines Étapes

En vertu des dispositions du PCF, votre organisation pourrait être retenue pour une évaluation subséquente de conformité quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services et par la suite tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables sur l'atteinte des objectifs figurant dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi présenté par votre organisation.

Si Pharmalab Inc. reçoit un avis au sujet d'une évaluation de suivi, les renseignements suivants seront requis :

1. un tableau des réalisations dûment rempli;
2. une analyse à jour de l'effectif; et
3. des objectifs révisés en fonction des lacunes identifiées en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé au cours de la période de trois ans, Pharmalab Inc. devra démontrer les efforts raisonnables qui furent déployés pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre organisation à élaborer un plan d'action afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Le PCF ne prescrit aucune mesure ni aucune initiative à entreprendre. Il invite chaque entrepreneur fédéral à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi pertinentes pour son organisation. Les preuves que des efforts raisonnables ont été déployés pourraient être, notamment:

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi;
- des programmes adaptés visant à attirer et à maintenir en poste les membres d'un groupe désigné dans des domaines où ils sont sous-représentés; et
- l'établissement de mécanismes de responsabilisation appuyés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Nous vous invitons à visiter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous encourageons votre organisation à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Le SGIÉMT peut vous aider à produire l'analyse de votre effectif, et d'autres outils d'analyses de données ainsi qu'une série de modules de formation sont aussi disponibles.

Pour de plus amples renseignements au sujet des obligations de votre organisation en vertu du Programme de contrats fédéraux, veuillez communiquer avec Daniel Thibeault à daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca

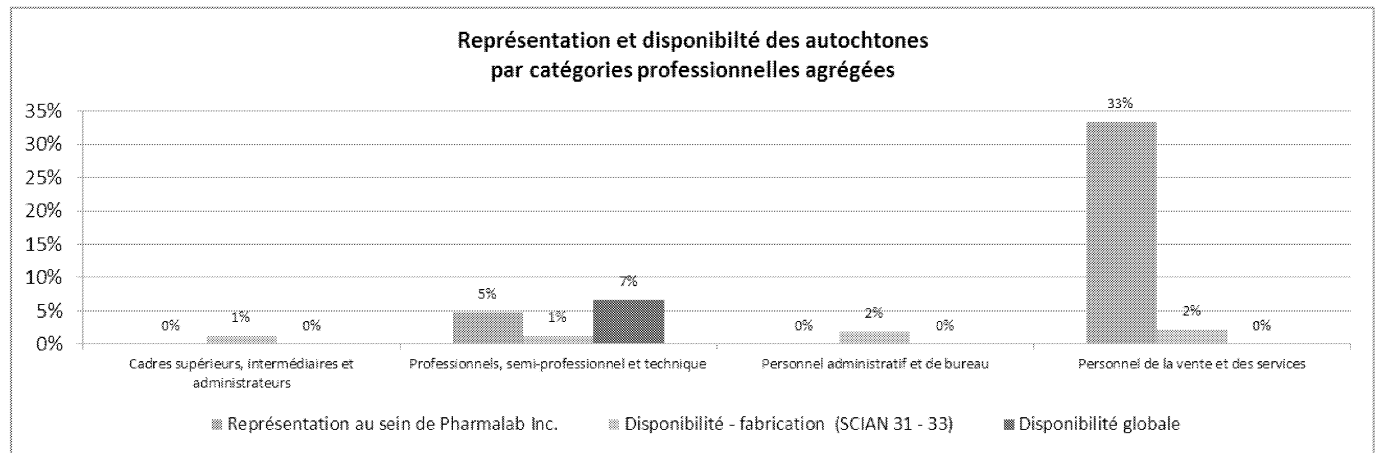
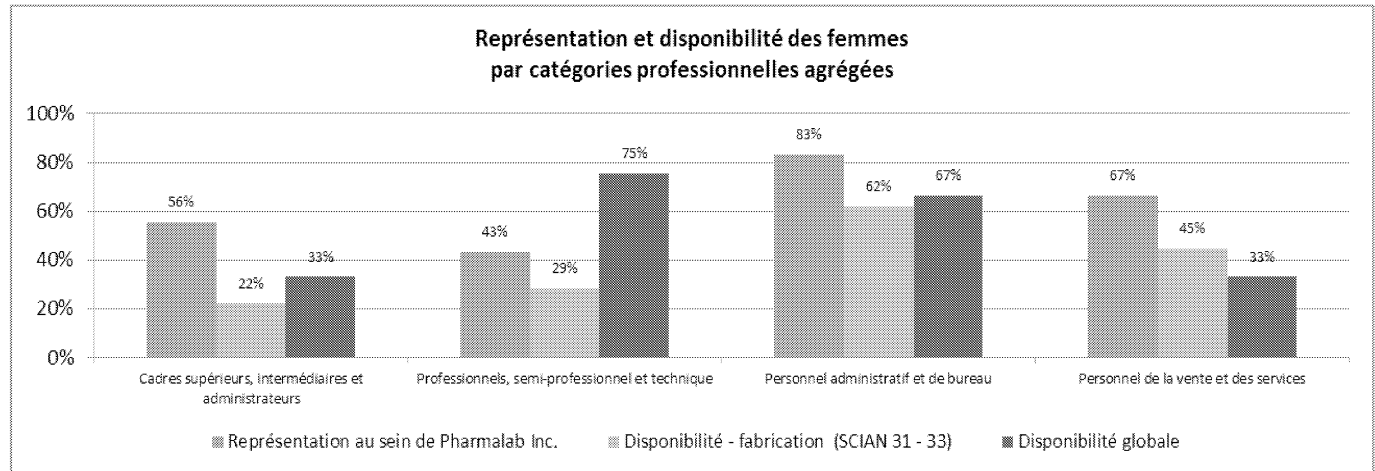
Votre coopération dans le cadre de la présente évaluation fût appréciée et nous vous souhaitons du succès continu dans l'atteinte d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

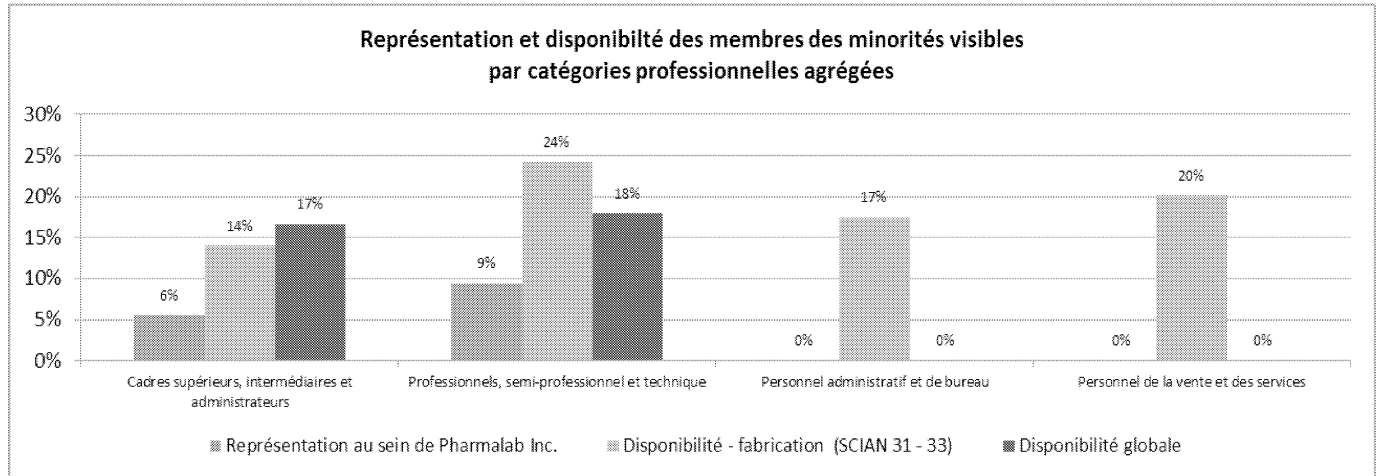
Résumé des résultats d'équité en matière d'emploi pour Pharmalab Inc.

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

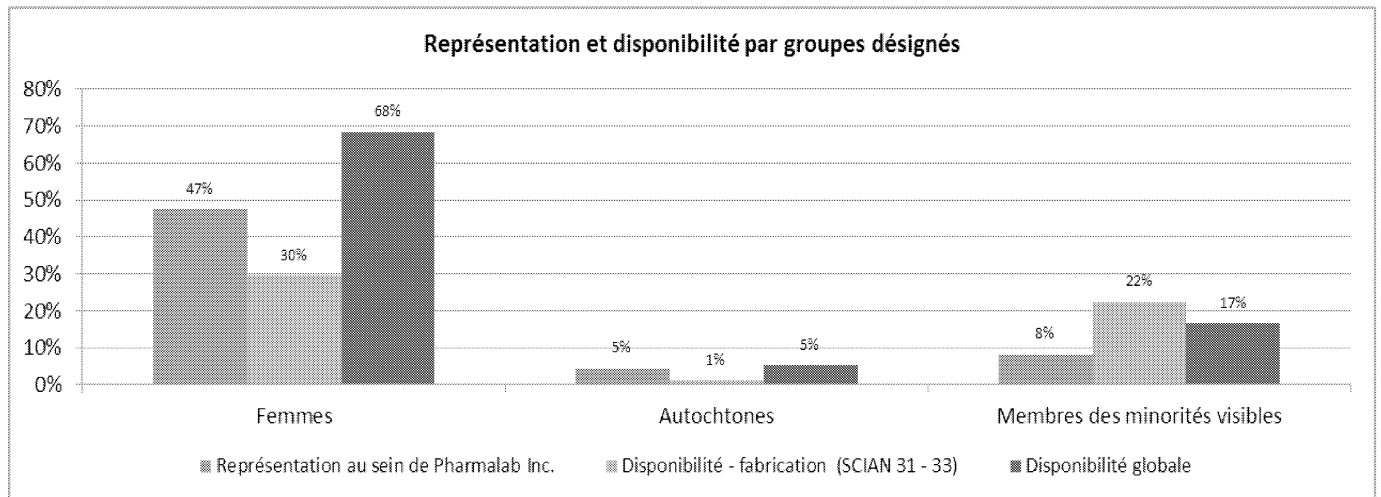
Remarque: La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas actuellement disponible.



Remarque : chez les autochtones; les cadres supérieurs, intermédiaires et administrateurs, le pourcentage de disponibilité dans le secteur de la fabrication est calculé en fonction des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (1%) et le pourcentage global de disponibilité est calculé au niveau provincial (0%). Pour le personnel administratif et de bureau, le pourcentage de disponibilité du secteur est calculé en fonction des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (2%) et le pourcentage global de disponibilité est calculé au niveau des régions métropolitaines de recrutement (0%). Pour le personnel de la vente et des services, le pourcentage de disponibilité du secteur est calculé en fonction de la classification nationale des professions (2%) et le pourcentage global de disponibilité est calculé au niveau des régions métropolitaines de recrutement (0%).



Remarque : chez les membres des minorités visibles; le personnel administratif et de bureau, Pour le personnel administratif et de bureau, le pourcentage de disponibilité du secteur est calculé en fonction des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (17%) et le pourcentage global de disponibilité est calculé au niveau des régions métropolitaines de recrutement (0%). Pour le personnel de la vente et des services, le pourcentage de disponibilité du secteur est calculé en fonction de la classification nationale des professions (20%) et le pourcentage global de disponibilité est calculé au niveau des régions métropolitaines de recrutement (0%).



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

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

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De: Karine Bergeron <KBergeron@solertia.ca>
Envoyé: 5 juin 2017 1:26 PM
À: EE-EME; Thibeault, Daniel D [NC]
Cc: Nadia Béland; David Fiset-McGrath ,
Objet: Documents pour évaluation de conformité PCF - pour Pharmalab (no. d'employeur 10000528)
Pièce jointe: Rapport sommaire Pharmalab 02062017.pdf; Rapport détaillé Pharmalab 02062017.pdf; Sommaire de objectifs-Pharmalab 02062017.docx; OutilEtablissementObjectifs-Pharmalab 02062017.xlsx; Questionnaire d'auto-identification - Pharmalab (final).pdf; Taux de réponse des employés (statistiques) (PCF).pdf

Bonjour M. Thibeault,

Nous sommes ravis de vous faire parvenir les informations et documents afférents à la première évaluation de conformité en ce qui a trait aux Programmes de contrats fédéraux (PCF) pour l'entreprise Pharmalab (no. d'employeur 10000528).

Vous trouverez ci-joint les documents suivants tel que demandé :

1. Une copie vierge de la version finale du questionnaire d'enquête sur l'effectif qui a été utilisé
2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif
3. Le rapport sommaire de l'analyse de l'effectif
4. Le rapport détaillé de l'analyse de l'effectif
5. Le fichier de l'outil d'établissement des objectifs à court terme
6. Le rapport sur le sommaire des objectifs

Également, nous confirmons que les résultats de l'analyse de l'effectif sont accessibles au SGIÉMT sous le numéro d'employeur cité ci-haut.

Nous vous remercions pour votre collaboration dans le traitement de cette première évaluation de conformité. Nous espérons le tout conforme au programme et à vos attentes. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions ou demandes d'informations additionnelles et il nous fera plaisir d'y donner suite rapidement. Merci.

Meilleures salutations,

Karine Bergeron pour Pharmalab



PARTENAIRE DE CROISSANCE
PARTNER IN GROWTH

MONTREAL TORONTO QUEBEC

KARINE BERGERON, CRHA, CAAS
Directrice, stratégie et talent /
Manager, Strategy and Talent
Tél: 418 204-8008
Cell: (418) 559-7291

1020 rue Bouvier, bureau 400
Québec (Québec) G2K 0K9
Sans frais/Toll Free:
1-844-220-8008
SOLERTIA.CA

[Abonnez-vous à notre bulletin](#)
[Subscribe To Our Newsletter](#)

Suivez-nous sur
Follow Us On



Veuillez considérer l'environnement avant d'imprimer ce courriel.
Please consider the environment before printing this e-mail.

***** Note - confidentialité du courrier électronique via Internet *****
***** Internet Email Confidentiality Footer *****

Ce message peut contenir des renseignements privilégiés et confidentiels. Si vous n'êtes pas [Message Récepteur], vous n'êtes pas autorisé(e) à copier ce message ou à le transmettre à toute autre personne. Si tel est le cas, veuillez supprimer ce message et en aviser l'expéditeur par courrier électronique. Si vous ou votre employeur n'acceptez pas de recevoir par courrier électronique des messages contenant de tels renseignements, veuillez nous en aviser immédiatement. Toute opinion, conclusion et autre

renseignement renfermé dans ce message et qui n'est pas rattaché aux activités officielles de mon entreprise ne peut être considéré comme fourni ou approuvé par cette dernière.

Privileged/Confidential Information may be contained in this message. If you are not {Message Recipients}, you may not copy or deliver this message to anyone. In such case, you should destroy this message and kindly notify the sender by reply email. Please advise immediately if you or your employer do not consent to Internet email for messages of this kind. Opinions, conclusions and other information in this message that do not relate to the official business of my firm shall be understood as neither given nor endorsed by it.
