



s.19(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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 Bolloré Logistics Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Comme ci-dessus	Numéro d'entreprise [REDACTED]
Numéro de code du Système de classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/mdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TYD=118464 4885	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 334 <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 3400 Douglas B. Floreani	Ville Saint-Laurent	Province Québec	Code postal H4S 1V2
Numéro de téléphone 514-956-7870			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI		
Nom (en lettres moulées) Caroline Bernard	Titre Directrice Ressources Humaines	
Numéro de téléphone 514-798-3452	Adresse de courriel caroline.bernard@bolloré.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais

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

SIGNATAIRE		
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.		
Nom (en lettres moulées) Patrick Lafrance	Titre CEO	
Numéro de téléphone 514-3[REDACTED]	Adresse de courriel [REDACTED].Lafrance@bolloré.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2018-11-15	

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.

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

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	1	0	0.0 %	27.6 %	0	0		National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	19	7	36.8 %	39.4 %	7	0		National
03 : Professionnels		11	3	27.3 %	37.5 %	4	-1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	56.0 %	1	-1		National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	73.2 %	1	0		National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	1	50.0 %	42.7 %	1	0		National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	5	1	20.0 %	33.0 %	2	-1		National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0	0.0 %	16.6 %	0	0		National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	27.6 %	1	-1		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	1	0	0.0 %	38.6 %	0	0		Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	22.1 %	0	0		Québec
05 : Contrôleurs		33	19	57.6 %	51.1 %	17	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	53.8 %	1	-1		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	20	10	50.0 %	50.5 %	10	0		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	1	100.0 %	51.5 %	1	0		Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	7	77.8 %	52.0 %	5	2		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	52.5 %	1	0		Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		225	150	66.7 %	80.2 %	180	-30		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	4	80.0 %	81.2 %	4	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	125	81	64.8 %	80.9 %	101	-20		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	12	9	75.0 %	80.4 %	10	-1		Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	42	29	69.0 %	79.1 %	33	-4		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	37	24	64.9 %	78.9 %	29	-5		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	3	75.0 %	82.0 %	3	0		Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
10 : Personnel de bureau			23	19	82.6 %	63.0 %	14	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		17	14	82.4 %	61.6 %	10	4	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		4	4	100.0 %	65.5 %	3	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		2	1	50.0 %	70.6 %	1	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			23	10	43.5 %	64.6 %	15	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		2	1	50.0 %	67.8 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		11	6	54.5 %	63.2 %	7	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	1	100.0 %	62.6 %	1	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		5	2	40.0 %	65.7 %	3	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		3	0	0.0 %	66.0 %	2	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	0	0.0 %	66.3 %	1	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			11	1	9.1 %	15.9 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		11	1	9.1 %	15.9 %	2	-1	Montréal
Total			349	209	59.9 %	69.1 %	240	-31	

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	19	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	National
03 : Professionnels		11	1	9.1 %	1.6 %	0	1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	5	1	20.0 %	1.5 %	0	1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	1	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		33	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	20	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		225	2	0.9 %	1.3 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	125	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	12	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	42	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	37	1	2.7 %	2.1 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	1	25.0 %	9.2 %	0	1	Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
10 : Personnel de bureau		23	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	17	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		23	0	0.0 %	1.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	10.6 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		11	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Montréal
Total		349	3	0.9 %	1.4 %	4	-1	

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National		1	0	0.0 %	11.5 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		19	3	15.8 %	17.6 %	3	0	National
03 : Professionnels			11	2	18.2 %	31.6 %	3	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	32.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		2	0	0.0 %	26.4 %	1	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		5	1	20.0 %	35.5 %	2	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National		2	1	50.0 %	34.2 %	1	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			3	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta		1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec		2	0	0.0 %	20.8 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs			33	6	18.2 %	30.7 %	10	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		1	0	0.0 %	36.7 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		20	2	10.0 %	20.4 %	4	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		9	3	33.3 %	51.5 %	5	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		2	1	50.0 %	49.6 %	1	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal			225	83	36.9 %	23.2 %	52	31	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		5	1	20.0 %	20.6 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		125	31	24.8 %	14.6 %	18	13	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		12	1	8.3 %	3.3 %	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		42	23	54.8 %	40.6 %	17	6	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		37	26	70.3 %	39.9 %	15	11	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		4	1	25.0 %	15.9 %	1	0	Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
10 : Personnel de bureau			23	9	39.1 %	28.2 %	6	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		17	7	41.2 %	20.4 %	3	4	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		4	1	25.0 %	52.2 %	2	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		2	1	50.0 %	46.7 %	1	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			23	4	17.4 %	36.4 %	8	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		2	1	50.0 %	37.7 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		11	0	0.0 %	26.6 %	3	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	1	100.0 %	6.4 %	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		5	0	0.0 %	54.7 %	3	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		3	1	33.3 %	52.6 %	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	1	100.0 %	31.4 %	0	1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			11	1	9.1 %	26.1 %	3	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		11	1	9.1 %	26.1 %	3	-2	Montréal
Total			349	108	31.0 %	25.1 %	86	22	

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées					Espace recrutement
			#	#	%	%	#	
01/02 : Directeurs	National	20	1	5.0 %	5.0 %	1	0	National
03 : Professionnels	National	11	0	0.0 %	8.9 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	3	0	0.0 %	7.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National	33	1	3.0 %	27.5 %	9	-8	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	225	4	1.8 %	10.0 %	23	-19	National
10 : Personnel de bureau	National	23	0	0.0 %	9.3 %	2	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	23	0	0.0 %	10.8 %	2	-2	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	11	0	0.0 %	10.3 %	1	-1	National
Total		349	6	1.7 %	11.3 %	39	-33	

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 : 2019-10-18

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
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-18

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi

Effectuer l'analyse
par

Espace
recrutement

01/02 : Gestionnaires

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

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services

EEOG

National

12 : Ouvriers semi-qualifiés

EEOG

National



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Bolloré
Logistics Canada Inc.

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

Date : 2019-10-18

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^é	#	#	
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	27.6 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	19	7	36.8 %	39.4 %	7	0	
03 : Professionnels	11	3	27.3 %	37.5 %	4	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	27.6 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	33	19	57.6 %	51.1 %	17	2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	225	150	66.7 %	80.2 %	180	-30	
10 : Personnel de bureau	23	19	82.6 %	63.0 %	14	5	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	23	10	43.5 %	64.6 %	15	-5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	1	9.1 %	15.9 %	2	-1	
Total	349	209	59.9 %	69.1 %	240	-31	

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

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

Date : 2019-10-18

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#		Représentation	Disponibilité	Gap	
	#	%	#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	1		0	0.0 %	0	3.2 %
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	19		0	0.0 %	1	2.7 %
03 : Professionnels	11		1	9.1 %	0	1.6 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	3		0	0.0 %	0	2.8 %
05 : Contrôleurs	33		0	0.0 %	0	1.0 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	225		2	0.9 %	3	1.3 %
10 : Personnel de bureau	23		0	0.0 %	0	1.1 %
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	23		0	0.0 %	0	1.7 %
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11		0	0.0 %	0	1.0 %
Total	349		3	0.9 %	4	1.4 %

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

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

Date : 2019-10-18

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		1	0	0.0 %	11.5 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		19	3	15.8 %	17.6 %	3	0	
03 : Professionnels		11	2	18.2 %	31.6 %	3	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	
05 : Contrôleurs		33	6	18.2 %	30.7 %	10	-4	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		225	83	36.9 %	23.2 %	52	31	
10 : Personnel de bureau		23	9	39.1 %	28.2 %	6	3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		23	4	17.4 %	36.4 %	8	-4	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		11	1	9.1 %	26.1 %	3	-2	
Total		349	108	31.0 %	25.1 %	86	22	

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 - Bolloré
Logistics Canada Inc.

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

Date : 2019-10-18

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	#	#	%	%	#	#		
01/02 : Directeurs	20	1	5.0 %	5.0 %	1	0		
03 : Professionnels	11	0	0.0 %	8.9 %	1	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	7.6 %	0	0		
05 : Contrôleurs	33	1	3.0 %	27.5 %	9	-8		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	225	4	1.8 %	10.0 %	23	-19		
10 : Personnel de bureau	23	0	0.0 %	9.3 %	2	-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	23	0	0.0 %	10.8 %	2	-2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	0	0.0 %	10.3 %	1	-1		
Total	349	6	1.7 %	11.3 %	39	-33		

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 : 2019-10-18

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
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



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

Date : 2019-10-18

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	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	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
18	10	2019

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

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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	1	0	3.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	0	2.7
03 Professionnels	11	1	1.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	2.8
05 Surveillants	33	0	1.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	225	2	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	23	0	1.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	0	1.7
12 Travailleurs manuels spécialisés	11	0	1.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	349	3	1.4

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	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
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source:

0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
18	10	2019

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
0	0	0

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	20	1	5.0
03 Professionnels	11	0	8.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	7.6
05 Surveillants	33	1	27.5
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	225	4	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	23	0	9.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	0	10.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	11	0	10.3
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	349	6	11.3

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés	Personnes handicapées	
	Représentation	Disponibilité*
	#	%
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0

* Source:

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Bolloré Logistics Canada Inc.

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
18	10	2019

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Bolloré Logistics Canada Inc.

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	10	2019

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

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				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Bolloré Logistics Canada Inc.

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	10	2019

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Bolloré Logistics Canada Inc.

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
18	10	2019

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Bolloré Logistics Canada Inc.

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes													
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				18-10-2019	Annuellement			AAAA - AAAA							
		18-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	%	%	N°	N°	%
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	27.6%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	-100.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	2	2	7	3.0%	1	1	1	39.4%	39.4%	0	0	36.8%	36.8%		
03	Professionnels	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	3	1.0%	0	1	0	37.5%	37.5%	-1	-1	27.3%	27.3%		
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	27.6%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	33	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	4	4	19	4.0%	2	0	2	51.1%	51.1%	2	2	57.6%	57.6%		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	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	225	-100.0%	1.0%	7	0.0%	6.0%	41	48	150	6.0%	27	63	24	50.0%	80.2%	-30	-39	66.7%	63.4%		
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%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	23	-100.0%	1.0%	1	0.0%	5.0%	3	4	19	5.0%	3	-1	3	63.0%	63.0%	5	4	82.6%	79.2%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	10	3.0%	1	7	3	64.6%	64.6%	-5	-4	43.5%	48.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	1	0	15.9%	15.9%	-1	-1	9.1%	9.1%		
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%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		349	-100.0%	0	0	0.0%	16.0%	168	168	209	16.0%	100	132	0	69.1%	-32	-132	59.9%	31.2%			

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	Un seul cadre supérieur.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	39.4	0	0.0	
03	Professionnels	0	37.5	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	Seulement 3 employés dans ce groupe sans projection de chiffre d'affaires
05	Surveillants	2	51.1	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	24	50.0	0	0.0	Déjà à plus de 50% de représentation
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	3	63.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	64.6	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	15.9	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

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 (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				18-10-2019	Annuellement		D'ici 3 ans	2019					
		18-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	-100.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	1	0	2.7%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
03	Professionnels	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	7.0%	2	2	1	7.0%	0	-1	0	1.6%	1.6%	1	1	9.1%	9.1%
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2.8%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	33	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	4	4	0	4.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	225	-100.0%	1.0%	7	0.0%	6.0%	41	48	2	6.0%	0	1	1	1.3%	1.3%	-1	0	0.9%	1.3%
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%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	23	-100.0%	1.0%	1	0.0%	5.0%	3	4	0	5.0%	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	0	3.0%	0	0	0	1.7%	1.7%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	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	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		349	-100.0%		0	0.0%	16.0%	168	168	3	16.0%	1	3	0	1.4%	1.4%	-2	-3	0.9%	0.6%

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	Un seul cadre supérieur.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	2.7	0	0.0	
03	Professionnels	0	1.6	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	Seulement 3 employés dans ce groupe sans projection de chiffre d'affaires
05	Surveillants	0	1.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	1.3	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	1.1	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	1.7	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	1.0	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

000774

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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2019
	18-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	20	-100.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	2	2	1	3.0%	0	0	0	3.0%	5.0%	0	0	5.0%	5.0%	
03 Professionnels	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	7.0%	2	2	0	7.0%	0	1	0	8.9%	8.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	33	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	4	4	1	4.0%	0	8	1	27.5%	27.5%	-8	-7	3.0%	6.1%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		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	225	-100.0%	1.0%	7	0.0%	6.0%	41	48	4	6.0%	1	20	5	10.0%	10.0%	-19	-15	1.8%	3.4%	
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%	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	23	-100.0%	1.0%	1	0.0%	5.0%	3	4	0	5.0%	0	2	0	9.3%	9.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	0	3.0%	0	3	0	10.8%	10.8%	-2	-3	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	1	0	10.3%	10.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	349	-100.0%		0	0.0%	16.0%	168	168	6	16.0%	3	36	0	11.3%	11.3%	-33	-36	1.7%	0.9%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	3.0	0	0.0	Un seul cadre supérieur. Seulement 3 employés dans ce groupe sans projection de chiffre d'affaires
03 Professionnels	0	8.9	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	27.5	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	5	10.0	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	9.3	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	10.8	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	10.3	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

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

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membre des minorités visibles												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				18-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans		2019	2022					
		18-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	11.5%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	-100.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	2	2	3	3.0%	0	0	0	17.6%	17.6%	0	0	15.8%	15.8%	
03	Professionnels	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	7.0%	2	2	7.0%	0	1	1	31.6%	31.6%	-1	0	18.2%	27.3%		
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	17.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	33	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	4	4	6	4.0%	1	5	1	30.7%	30.7%	-4	-4	18.2%	18.2%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	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	225	-100.0%	1.0%	7	0.0%	6.0%	41	48	83	6.0%	15	-14	11	23.2%	23.2%	31	25	36.9%	34.1%	
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	0.0%	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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	23	-100.0%	1.0%	1	0.0%	5.0%	3	4	9	5.0%	1	-1	1	28.2%	28.2%	3	2	39.1%	37.5%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	23	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	4	3.0%	0	5	1	36.4%	36.4%	-4	-4	17.4%	20.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	2	1	26.1%	26.1%	-2	-1	9.1%	18.2%	
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%	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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		349	-100.0%	0	0	0.0%	16.0%	168	168	108	16.0%	52	32	0	25.1%	25.1%	20	-32	30.9%	16.0%	

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	17.6	0	0.0	
03	Professionnels	1	31.6	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	1	30.7	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	11	23.2	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	1	28.2	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	36.4	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	26.1	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

000776

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

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						0
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
		01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	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	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	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire 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	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	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	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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court terme	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	
14	Autres travailleurs manuels	0.0%	0.0	
Total		0.0%	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Bolloré Logistics Canada Inc.

000777

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
		01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		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	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	0	-100.0%		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	0.0%		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	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		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court terme	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	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Bolloré Logistics Canada Inc.

000778

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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA										
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	--	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	0	-50.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	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	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	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	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	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire 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	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	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	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	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	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	
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Bolloré Logistics Canada Inc.

000779

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Membres des minorités visibles									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Numéro	Actuel		Prévu		Actuel		Prévu			Numéro	Actuel						AAAA - AAAA		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	D'ici 3 ans	Actuel	3								
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	--	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%								
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		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	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	0	-100.0%		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	0.0%		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	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		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
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	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000780

Partie 4 : Résultats - Femmes

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	27.6	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	19	7	36.8	39.4	7	0	93.5																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	2019	11	3	27.3	37.5	4	-1	72.7																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	3	0	0.0	27.6	1	-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	0.0	0
05 Surveillants	2019	33	19	57.6	51.1	17	2	112.7																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	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	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	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 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	39.4	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										
03 Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	37.5	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										
05 Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	51.1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000781

Partie 4 : Résultats - Femmes

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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 ÷ 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 ÷ F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	225	150	66.7	80.2	180	-30	83.1																
		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
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	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	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	23	19	82.6	63.0	14	5	131.1																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	23	10	43.5	64.6	15	-5	67.3																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2019	11	1	9.1	15.9	2	-1	57.2																
		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	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes				Femmes						
		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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	24	0.0	50.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	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	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0				0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	3	0.0	63.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0				0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	3	0.0	64.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0				0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	15.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0				0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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	$E + D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G + 100$	$E - H$	$E + H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L + K \times 100$	$K \times G + 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q + P \times 100$	$P \times F + 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V + U \times 100$	$U \times F + 100$	$V - X$

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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
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	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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	349	209	59.9	69.1	241	-32	86.7																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + 1 \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
----------------------	--	--	--	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------

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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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						Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
01	Cadres supérieurs	2019	1	0.0	3.2	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	0	0.0
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	19	0.0	2.7	1	-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	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
03	Professionnels	2019	11	9.1	1.6	0	1	568.2	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	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	3	0.0	2.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	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	2019	33	0.0	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	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
06	Contremaîtres	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	0	0.0
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	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		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	2.7	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	1.6	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	1.0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000784

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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 ÷ 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								Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	225	2	0.9	1.3	3	-1	68.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	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	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	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2019	23	0	0.0	1.1	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	0	0.0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	23	0	0.0	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	11	0	0.0	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	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		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	1	0.0	1.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			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	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	1.1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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	1.7	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	1.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000785

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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 EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
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	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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	349	3	0.9	1.4	5	-2	61.4																
		0	0	0	0.0	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					
			Actuel	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	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	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000786

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
01&02	Cadres	2019	20	1	5.0	5.0	1	0	100.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2019	11	0	0.0	8.9	1	-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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	3	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	0	0.0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2019	33	1	3.0	27.5	9	-8	11.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	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	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				Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	3.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	8.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	27.5	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	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	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000787

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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 ÷ 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 ÷ 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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	225	4	1.8	10.0	23	-19	17.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	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	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	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	23	0	0.0	9.3	2	-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	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	23	0	0.0	10.8	2	-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	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	11	0	0.0	10.3	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	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		Personnes handicapées		Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	5	0.0	10.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			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	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	9.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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	10.8	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	10.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000788

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	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	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	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	349	6	1.7	11.3	39	-33	15.2															
		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	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				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif		de l'objectif
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
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
		3	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	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000789

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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							
			Membres des minorités visibles									Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME			Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2019	1	0.0	0.0	11.5	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	19	3	15.8	17.6	3	0	89.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
03 Professionnels	2019	11	2	18.2	31.6	3	-1	57.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	3	0	0.0	17.4	1	-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	0	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	2019	33	6	18.2	30.7	10	-4	59.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	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	0	
	0	0	0	0.0	0.0	0	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	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 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	17.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
03 Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	31.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
05 Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	30.7	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	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	0.0			
	3	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

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	225	83	36.9	23.2	52	31	159.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	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	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	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	23	9	39.1	28.2	6	3	138.8																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2019	23	4	17.4	36.4	8	-4	47.8																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2019	11	1	9.1	26.1	3	-2	34.8																
		0	0	0	0.0	0.0	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							
		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		
#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	11	0.0	23.2	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			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	0.0		
		3	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	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	1	0.0	28.2	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	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	1	0.0	36.4	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	26.1	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

000791

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Bolloré Logistics Canada Inc.

[Date: YYYY-MM-DD]

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	Membres des minorités visibles									Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles				
			Représentation	Disponibilité	Écart		Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
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	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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	349	108	30.9	25.1	88	20	123.3																
		0	0	0	0.0	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			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
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	
		3	0	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0									
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Bolloré Logistics Canada Inc.
[Date: YYYY-MM-DD]

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

Questionnaire de déclaration volontaire

Instructions

Bolloré Logistics Canada croit que tous ses employés doivent être traités de manière équitable. Bolloré Logistics Canada encourage l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de veiller à ce que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient pleinement représentés à tous les échelons de l'organisation. Le programme d'équité en matière d'emploi de BMT permet de s'assurer que les pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des renseignements sur l'effectif au moyen du présent questionnaire. Le fait de déclarer son appartenance à un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E contribuera à dresser un portrait exact de l'effectif. Nous vous assurons que notre environnement de travail est un milieu dans lequel il est possible de déclarer son appartenance à un groupe désigné en toute sécurité. Les membres de l'effectif peuvent demander les mesures d'adaptation dont ils ont besoin pour effectuer les tâches liées à leur travail du mieux qu'ils le peuvent.

Vous êtes libre de répondre aux sections B à H. Toutefois, vous devez remplir la section A, apposer votre signature dans la section I et retourner le questionnaire à l'équipe des ressources humaines même si vous avez décidé de ne pas donner de renseignements supplémentaires.

Les réponses que vous fournissez dans le formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement; votre confidentialité est assurée. Nous vous invitons à examiner, à mettre à jour et à corriger vos renseignements en tout temps. Vos renseignements ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

Questionnaire de déclaration volontaire

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis en vertu des articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de collecter des données sur l'effectif, de se conformer aux lois relatives à l'équité en matière d'emploi et de mettre en place des mesures d'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

La participation au questionnaire de déclaration volontaire est facultative. Le refus de fournir vos renseignements personnels entraînera une saisie incomplète ou inexacte des données sur notre effectif.

Les renseignements que vous fournirez seront compilés avec les données d'autres employés et seront transmis aux responsables du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) aux fins de conformité avec les lois relatives à l'équité en matière d'emploi prévue par le Programme de contrats fédéraux.

Les renseignements que vous fournissez pourraient être utilisés ou divulgués à des fins d'analyse stratégique, de recherche et d'évaluation par EDSC. Toutefois, les utilisations ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

Le questionnaire est également accessible sur notre site intranet à l'adresse

<http://bmcamtrapp23vm/SDVIntranet/HRDocuments/Default.aspx>

A. Nom :

Lieu :

Titre du poste :

Numéro d'employé : _____

B. Sexe

Femme Homme

Lisez la description de chacune des trois sections suivantes, puis cochez « Oui » si l'énoncé s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez déclarer votre appartenance à plus d'un groupe.

C. Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, une personne autochtone est un Indien, un Inuit ou un Métis.

Êtes-vous Autochtone?

Oui Non

D. 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 ou qui ne sont pas de race blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Voici quelques exemples de minorités visibles :

- Noirs
- Latino-Américains non blancs (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Asiatiques de l'Est (p. ex., Chinois, Japonais, Coréens)
- Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (p. ex., Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens)
- Asiatiques de l'Ouest non blancs, Nord-Africains non blancs ou Arabes (p. ex., Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
- Personnes d'origine mixte (p. ex., dont l'un des parents fait partie de l'une des minorités visibles susmentionnées)

Faites-vous partie d'une minorité visible?

Oui Non

E. Personnes handicapées

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont les 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. Cette définition vise 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 (p. ex., usage d'aides techniques, modifications au matériel ou modalités de travail spéciales).

Voici quelques exemples de handicaps :

- **Déficience de la coordination ou de la dextérité**
(p. ex., difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Mobilité réduite**
(p. ex., difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser l'escalier)
- **Cécité ou déficience visuelle**
(p. ex., incapacité ou difficulté à voir, glaucome; le port de lunettes ou de verres de contact n'est toutefois pas inclus dans cette catégorie)
- **Trouble de la parole**
(incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- **Surdité ou déficience auditive**
(incapacité ou difficulté à entendre);
- **Autres handicaps**
(p. ex., trouble d'apprentissage, trouble du développement et tout autre type de handicap)

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui Non

F. Données supplémentaires à des fins d'adaptation

Veillez préciser les mesures d'adaptation que nous pouvons prendre qui vous aideront à participer pleinement à la vie professionnelle. Veuillez noter que la prise de ces mesures

Questionnaire de déclaration volontaire

n'aura aucune incidence négative sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

G. Participation volontaire des employés

- 1) Veuillez indiquer si vous souhaitez que les renseignements provenant de votre déclaration volontaire relativement à l'équité en matière d'emploi soient utilisés pour certaines initiatives liées à l'équité en matière d'emploi.

Oui Non

- 2) Dans le cadre de nos efforts continus relatifs à l'équité en matière d'emploi, nous demandons parfois aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (comme des comités, des groupes de discussion et des questionnaires) pour donner leur avis sur de nouveaux programmes. Si vous acceptez que la personne responsable de l'équité en matière d'emploi ou qu'un gestionnaire local des ressources humaines communique directement avec vous relativement à ce type d'activité, cochez la case « Oui » ci-dessous.

Oui Non

H. Commentaires des employés

Nous aimerions recevoir vos commentaires relativement à notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assuré que tous les commentaires demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec Caroline Bernard, gestionnaire des ressources humaines, en appelant au 514-798-3452 ou en envoyant un courriel à l'adresse caroline.bernard@bollore.com.

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci de votre participation!

From: BERNARD Caroline <caroline.bernard@bollore.com>
Sent: October 18, 2019 4:56 PM
To: EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>
Cc: Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>
Subject: Première évaluation de conformité

Bonjour,

Veillez trouver ci-joint les documents suivants :

- 1) Le questionnaire utilisé
- 2) Le rapport sommaire et détaillé de l'analyse de l'effectif
- 3) Le rapport des réalisations

le nombre d'employés qui ont été sondés; 376
le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis); 355
le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis. 311

SVP me laisser savoir s'il manque quelque chose.

Cordialement,

Caroline



Caroline BERNARD

Directrice des ressources humaines / Human Resources Manager

Bollore Logistics Canada

3400 Douglas B. Floreani – St-Laurent – Québec – Canada – H4S 1V2

Tel (514) 956 7870 ext.3058 – Direct (514) 798 3452 - Cell (514) 824 3832 – Fax (514) 956 7871

caroline.bernard@bollore.com - bollore-logistics.com



**Programme des entrepreneurs du gouvernement fédéral
Rapport de la première évaluation de la conformité**

Nom de l'employeur : Bolloré Logistics Canada Inc.

Emplacement principal : Saint-Laurent, Québec

Nombre d'employés : 349

- Québec 223
- Ontario 63
- Colombie-Britannique 47
- Alberta 10
- Manitoba 6

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 4885 (Accord de transport de marchandises)

(Bolloré Logistics est un leader mondial dans le domaine du transport et de la logistique internationale. La société a enrichi son expertise pour devenir un partenaire de premier plan de la chaîne d'approvisionnement et l'une des dix premières entreprises de transport et de logistique au monde, avec le plus grand réseau logistique intégré en Afrique.)

Dates clés – Évaluation de la première année

Lancement : 2019-10-18

Réception : 2019-10-18

Analyse de la
main-

d'œuvre: 2019-10-18

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires remplis et retournés :

#	%
376	100
355	94
311	83

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.

- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut pas être obtenue à partir des données de la paie ou des dossiers des ressources humaines.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant à tout moment.

Observations : Aucune

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse des effectifs a été réalisée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les sites géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été trouvée.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en compte les éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où une lacune a été décelée.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Observations : Aucune

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et +)		
#	Description	#	%	%	%	%

03	Professionnels	-1	37,5	37,5	27,3	37,5
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	27,6	27,6	0,0	27,6
07	Personnel administratif et de bureau principal	-30	50,0	50,0	66,7	80,2
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-5	50,0	50,0	43,5	64,6
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	15,9	15,9	9,1	15,9

Observations : Les objectifs ont été fixés de manière appropriée en fonction de la DMT dans chaque CPEME où il existe une lacune.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%
02	Cadres intermédiaires et autres cadres	-1	2,7	2,7	0,0	2,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1,3	1,3	0,9	1,3

Observations : Les objectifs ont été fixés de manière appropriée en fonction de la DMT dans chaque CPEME où il existe une lacune.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%
03	Professionnels	-1	31,6	31,6	18,2	31,6
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	17,4	17,4	0,0	17,4
05	Superviseurs	-4	30,7	30,7	18,2	30,7

11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-4	36,4	36,4	17,4	36,4
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-2	26,1	26,1	9,1	26,1

Observations : Les objectifs ont été fixés de manière appropriée en fonction de la DMT dans chaque CPEME où il existe une lacune,

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%
03	Professionnels	-1	8,9	8,9	0,0	8,9
05	Superviseurs	-8	27,5	27,5	3,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-19	10,0	10,0	1,8	10,0
10	Employés de bureau	-2	9,3	9,3	0,0	9,3
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-2	10,8	10,8	0,0	10,8
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	10,3	10,3	0,0	10,3

Observations : Les objectifs ont été fixés de manière appropriée en fonction de la DMT dans chaque CPEME où il existe une lacune.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et pris en compte sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

- Nous vous encourageons à procéder à une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles au recrutement et à la rétention d'employés appartenant aux groupes désignés. La réalisation de cette étude devrait aider l'organisation à atteindre ses objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles susceptibles d'empêcher la réalisation d'une représentation pleine et entière des membres des quatre groupes désignés. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont

disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (Étape 2-2 des modules de formation).

- Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs et d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés au sein de votre entreprise. Par exemple, si ce n'est pas déjà fait, vous pourriez songer à contacter des organismes qui œuvrent pour l'accès à l'emploi de membres de groupes désignés dans votre région afin d'identifier des candidats qualifiés qui pourraient être considérés les prochaines fois que vous entamez un processus pour remplir un poste vacant.
- Nous avons constaté que l'organisation s'est fixé des objectifs d'embauche et de promotion pour la représentation des femmes de plus de 50 % dans plusieurs CPME, même si leur représentation était déjà supérieure à 50 %. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans un groupe professionnel, peu importe leur disponibilité sur le marché du travail. Ceci est fait pour éviter le regroupement et pour s'assurer que ces professions sont accueillantes pour tous les sexes.

Nom de l'analyse : Céline Brown

Date : 11 novembre 2019

De: Brown, Celine E [NC] **Pour** EE-EME

Envoyé: 8 novembre 2019 1:03 PM

À: LAFRANCE Patrick <Patrick.Lafrance@bollore.com>

Cc: 'BERNARD Caroline' <caroline.bernard@bollore.com>

Objet: Accord numéro 10000687 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Lafrance,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 18 octobre 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Bolloré Logistics Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Nous vous encourageons à procéder à une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles au recrutement et à la rétention d'employés appartenant aux groupes désignés. La réalisation de cette étude devrait aider l'organisation à atteindre ses objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles susceptibles d'empêcher la réalisation d'une représentation pleine et entière des membres des quatre groupes désignés. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (Étape 2-2 des modules de formation).
- Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs et d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés au sein de votre entreprise. Par exemple, si ce n'est pas déjà fait, vous pourriez songer à contacter des organismes qui œuvrent pour l'accès à l'emploi de membres de groupes désignés dans votre région afin d'identifier des candidats qualifiés qui pourraient être considérés les prochaines fois que vous entamez un processus pour remplir un poste vacant.
- Nous avons constaté que l'organisation s'est fixé des objectifs d'embauche et de promotion pour la représentation des femmes de plus de 50 % dans plusieurs CPEME, même si leur représentation était déjà supérieure à 50 %. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans un groupe professionnel, peu importe leur disponibilité sur le marché du travail. Ceci est fait pour éviter le regroupement et pour s'assurer que ces professions sont accueillantes pour tous les sexes.

Prochaines étapes

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

Lorsque Bolloré Logistics Canada Inc. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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!