

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0.0 %	0	27.6 %	1	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	46.2 %	6	39.4 %	5	1	National	
03 : Professionnels		12	50.0 %	6	52.4 %	6	0		
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	73.2 %	1	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	50.0 %	1	66.6 %	1	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	100.0 %	1	33.0 %	0	1	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0.0 %	0	30.8 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	42.9 %	3	51.3 %	4	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		28	10.7 %	3	13.4 %	4	-1		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	13.8 %	0	0	Colombie-Britannique	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	6	0.0 %	0	11.0 %	1	-1	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	4	0.0 %	0	8.4 %	0	0	Québec	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	2	0.0 %	0	7.5 %	0	0	Alberta	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	2	50.0 %	1	6.4 %	0	1	Colombie-Britannique	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	2	0.0 %	0	8.0 %	0	0	Ontario	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0.0 %	0	6.1 %	0	0	Québec	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	0.0 %	0	21.4 %	0	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	5	20.0 %	1	23.9 %	1	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	50.0 %	1	22.1 %	0	1	Québec	
05 : Contrôleurs		1	100.0 %	1	52.0 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	100.0 %	1	52.0 %	1	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	60.0 %	3	79.4 %	4	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0.0 %	0	80.4 %	1	-1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	75.0 %	3	79.1 %	3	0	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		12	4	33.3 %	28.0 %	3	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	1	100.0 %	23.4 %	0	1	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	27.9 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	1	16.7 %	27.9 %	2	-1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	2	66.7 %	29.9 %	1	1	Québec
10 : Personnel de bureau		12	9	75.0 %	65.5 %	8	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	9	75.0 %	65.5 %	8	1	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	9	75.0 %	65.7 %	8	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	67.8 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	63.2 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	5	62.5 %	65.7 %	5	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	66.0 %	1	1	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		2	1	50.0 %	55.0 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	55.0 %	1	0	Toronto
Total		101	42	41.6 %	40.6 %	41	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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

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	4	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
03 : Professionnels		12	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		28	0	0.0 %	1.9 %	1	0	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	6	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Alberta
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		12	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		12	2	16.7 %	0.8 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	2	16.7 %	0.8 %	0	2	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Total		101	2	2.0 %	1.7 %	1	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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	11.5 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	1	7.7 %	17.6 %	2	-1	National
03 : Professionnels		12	7	58.3 %	24.7 %	3	4	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	16.7 %	0	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	2	100.0 %	18.8 %	0	2	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	35.5 %	0	1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	3	42.9 %	25.7 %	2	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		28	11	39.3 %	27.5 %	8	3	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	32.3 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	6	3	50.0 %	30.6 %	2	1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	4	1	25.0 %	11.4 %	0	1	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	2	0	0.0 %	23.0 %	0	0	Alberta
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	29.4 %	1	-1	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	2	2	100.0 %	31.1 %	1	1	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	1	50.0 %	13.9 %	0	1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	1	50.0 %	38.7 %	1	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	5	3	60.0 %	38.8 %	2	1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	20.8 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		1	1	100.0 %	51.5 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	51.5 %	1	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	2	40.0 %	33.1 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	2	50.0 %	40.6 %	2	0	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation		Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	Gap #			
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		12	0	0.0 %	19.5 %	2	-2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	26.1 %	1	-1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	0	0.0 %	22.8 %	1	-1	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Québec	
10 : Personnel de bureau		12	6	50.0 %	52.2 %	6	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	6	50.0 %	52.2 %	6	0	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	8	66.7 %	50.6 %	6	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	37.7 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	26.6 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	7	87.5 %	54.7 %	4	3	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	52.6 %	1	0	Vancouver	
13 : Autres personnels de vente et de service		2	0	0.0 %	58.2 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	58.2 %	1	-1	Toronto	
Total		101	36	35.6 %	31.1 %	31	5		

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	17	0	0.0 %	5.0 %	1	-1	National
03 : Professionnels	National	12	0	0.0 %	8.9 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	28	3	10.7 %	7.6 %	2	1	National
05 : Contrôleurs	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	5	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	12	0	0.0 %	8.0 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National	12	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	12	1	8.3 %	10.8 %	1	0	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	2	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
Total		101	4	4.0 %	8.3 %	8	-4	

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 : 2019-03-11

Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-11

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
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
13 : Autre personnel de vente et de service	EEOG	National

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

Date : 2019-03-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{lé}	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	27.6 %	1		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	13	6	46.2 %	39.4 %	5		1	
03 : Professionnels	12	6	50.0 %	52.4 %	6		0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	28	3	10.7 %	13.4 %	4		-1	
05 : Contrôleurs	1	1	100.0 %	52.0 %	1		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	3	60.0 %	79.4 %	4		-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	12	4	33.3 %	28.0 %	3		1	
10 : Personnel de bureau	12	9	75.0 %	65.5 %	8		1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	12	9	75.0 %	65.7 %	8		1	
13 : Autres personnels de vente et de service	2	1	50.0 %	55.0 %	1		0	
Total	101	42	41.6 %	40.6 %	41		1	

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 : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Représentation				Disponibilité	
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	13	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
03 : Professionnels	12	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	28	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	12	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	12	2	16.7 %	0.8 %	0	2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	12	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Total	101	2	2.0 %	1.7 %	1	1	

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 : 2019-03-11

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		4	0	0.0 %	11.5 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		13	1	7.7 %	17.6 %	2	-1	
03 : Professionnels		12	7	58.3 %	24.7 %	3	4	
04 : Semi-professionnels et techniciens		28	11	39.3 %	27.5 %	8	3	
05 : Contrôleurs		1	1	100.0 %	51.5 %	1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	2	40.0 %	33.1 %	2	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		12	0	0.0 %	19.5 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau		12	6	50.0 %	52.2 %	6	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		12	8	66.7 %	50.6 %	6	2	
13 : Autres personnels de vente et de service		2	0	0.0 %	58.2 %	1	-1	
Total		101	36	35.6 %	31.1 %	31	5	

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 : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	17	0	0.0 %	5.0 %	1	-1		
03 : Professionnels	12	0	0.0 %	8.9 %	1	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	28	3	10.7 %	7.6 %	2	1		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	10.0 %	1	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	12	0	0.0 %	8.0 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	12	0	0.0 %	9.3 %	1	-1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	12	1	8.3 %	10.8 %	1	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	10.7 %	0	0		
Total	101	4	4.0 %	8.3 %	8	-4		

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 : 2019-03-11

Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



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

Date : 2019-03-11

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
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
13 : Autre personnel de vente et de service	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Neopost Canada Limited

2019-03-11

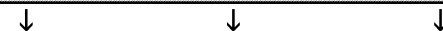
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

JJ	MM	AAAA
11	03	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	4	0	3.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	0	2.7
03 Professionnels	12	0	2.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	28	0	1.9
05 Surveillants	1	0	0.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.9
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	0	1.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	12	2	0.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	0	1.3
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	1.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	101	2	1.7

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés	Autochtones	
	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

*** Source:**

0

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Neopost Canada Limited

2019-03-11

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



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

JJ	MM	AAAA
11	03	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 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	4	0	11.5
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	1	17.6
03 Professionnels	12	7	24.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	28	11	27.5
05 Surveillants	1	1	51.5
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	5	2	33.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	0	19.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	12	6	52.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	8	50.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	58.2
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	101	36	31.1

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	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

Neopost Canada Limited

2019-03-11

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
11	03	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	17	0	5.0
03 Professionnels	12	0	8.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	28	3	7.6
05 Surveillants	1	0	27.5
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	5	0	10.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	0	8.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	12	0	9.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	1	10.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	10.7
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	101	4	8.3

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
Total	0	0	0.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

*** Source:**

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

Date de fin de l'analyse des		
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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	03	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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	03	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

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

Date de fin de l'analyse des		
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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
		11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	27.6	27.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	13	-100.0%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	-1	0	39.4	39.4%	1	1	46.2%	46.2%	
03	Professionnels	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	0	0	52.4	52.4%	0	0	50.0%	50.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	28	-100.0%		0	0.0%	1.0%	1	1	3	1.0%	0	1	13	13.4	13.4%	-1	12	10.7%	57.1%	
05	Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	52.0	52.0%	0	0	100.0%	100.0%	
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	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	1	0	79.4	79.4%	-1	-1	60.0%	60.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	12	-100.0%	13.0%	5	0.0%	20.0%	7	12	4	20.0%	2	3	0	28.0	28.0%	1	-3	33.3%	11.8%	
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	12	-100.0%		0	0.0%	4.0%	1	1	9	4.0%	1	0	0	65.5	65.5%	1	0	75.0%	66.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	-100.0%		0	0.0%	3.0%	1	1	9	3.0%	1	0	0	65.7	65.7%	1	0	75.0%	66.7%	
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	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	55.0	55.0%	0	0	50.0%	50.0%	
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		101	-100.0%	13.0%	39	0.0%	28.0%	85	124	42	28.0%	35	50	50	40.5%	40.6%	1	0	41.6%	40.7%	

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	27.6	0	27.6	Pour atteindre nos objectifs d'équité en matière d'emploi, nous prendrons les mesures suivantes :
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0		0		- Accorder du financement pour la formation et éventuellement des postes d'apprentissage
03	Professionnels	0		0		- Choisir un membre d'un groupe marginalisé lorsque les qualifications et l'ancienneté sont à peu près équivalentes lors d'un concours
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	13	13.4	0	13.4	- Rejoindre en priorité les communautés des groupes marginalisés (c.-à-d. divers programmes financés par le gouvernement qui aident au recrutement dans ces communautés)
05	Surveillants	0		0		- Continuer la formation relative aux programmes et politiques de lutte contre le harcèlement
06	Contremaîtres	0		0		- Conserver les politiques favorisant l'équilibre famille-travail, comme des horaires souples
07	Personnel administratif et de bureau	0		0		- Officialiser les programmes de mentorat et continuer de promouvoir les promotions à l'interne afin d'encourager la croissance pour tous les groupes
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0		0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10	Personnel de bureau	0		0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	0		0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0		0	
14	Autres travailleurs manuels	0		0	
Total		50.0	40.5	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Objectifs d'ici 3 ans									
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Objectifs d'ici 3 ans		2019	2022	%	%	%	%		
		11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019							2022	
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	13	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		2.7%	0	0	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		2.0%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	28	-100.0%		0	0.0%	1.0%	1	1	0	1.0%	0	1	2	1.9%	-1	1	0.0%	7.1%	
05	Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	12	-100.0%	13.0%	5	0.0%	20.0%	7	12	0	20.0%	0	0		1.5%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%	4.0%	1	1	2	4.0%	0	-2	0	0.8%	2	2	16.7%	16.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	12	-100.0%		0	0.0%	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0		1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0		1.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		101	-100.0%	13.0%	39	0.0%	28.0%	85	124	2	28.0%	2	2	2	1.7%	1.7%	0	0	2.0%	1.4%

† 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	Objectifs à long		
		%	%		
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0	Pour atteindre nos objectifs d'équité en matière d'emploi, nous prendrons les mesures suivantes :
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0	0.0	- Accorder du financement pour la formation et éventuellement des postes d'apprentissage
03	Professionnels	0	0	0.0	- Choisir un membre d'un groupe marginalisé lorsque les qualifications et l'ancienneté sont à peu près équivalentes lors d'un concours
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	1.9	0	1.9 - Rejoindre en priorité les communautés des groupes marginalisés (c.-à-d. divers programmes financés par le gouvernement qui aident au recrutement dans ces communautés)
05	Surveillants	0	0	0.0	- Continuer la formation relative aux programmes et politiques de lutte contre le harcèlement
06	Contremaîtres	0	0	0.0	- Conserver les politiques favorisant l'équilibre famille-travail, comme des horaires souples
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0	0.0	- Officialiser les programmes de mentorat et continuer de promouvoir les promotions à l'interne afin d'encourager la croissance pour tous les groupes
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0		0	0.0
10	Personnel de bureau	0		0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0		0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0		0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0		0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0		0	0.0
Total		2	1.7	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		11-03-2019	Annuellement						D'ici 3 ans
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	01/02 Cadres	17	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	5.0	5.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
03 Professionnels	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	8.9	8.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	28	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		7.6%	1	1	10.7%	10.7%	
05 Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0		27.5%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.0	10.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	8.0	8.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	13.0%	0	0.0%	20.0%	0	0	0	20.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	9.3	9.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	-100.0%		0	0.0%	4.0%	1	1	1	4.0%	0	0	0		10.8%	0	0	8.3%	8.3%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		10.7%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	101	-100.0%	13.0%	39	0.0%	28.0%	85	124	4	28.0%	3	11	1,029	8.3	8.3%	-4	1,018	4.0%	735.7%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	5.0	0	5.0	Pour atteindre nos objectifs d'équité en matière d'emploi, nous prendrons les mesures suivantes :
03 Professionnels	0	8.9	0	8.9	- Accorder du financement pour la formation et éventuellement des postes d'apprentissage
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0		0		- Choisir un membre d'un groupe marginalisé lorsque les qualifications et l'ancienneté sont à peu près équivalentes lors d'un concours
05 Surveillants	0		0		- Rejoindre en priorité les communautés des groupes marginalisés (c.-à-d. divers programmes financés par le gouvernement qui aident au recrutement dans ces communautés)
06 Contremaîtres	0		0		- Continuer la formation relative aux programmes et politiques de lutte contre le harcèlement
07 Personnel administratif et de bureau	0	10.0	0	10.0	- Conserver les politiques favorisant l'équilibre famille-travail, comme des horaires souples
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	8.0	0	8.0	- Officialiser les programmes de mentorat et continuer de promouvoir les promotions à l'interne afin d'encourager la croissance pour tous les groupes
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10 Personnel de bureau	0	9.3	0	9.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0		0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

13	Autre personnel de la vente et des serv	0		0	
14	Autres travailleurs manuels	0		0	
Total		1,029	830.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	11.5%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	13	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	1	0	17.6%	-1	-1	7.7%	7.7%	
03	Professionnels	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	7	0.0%	0	-4	0	24.7%	4	4	58.3%	58.3%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	28	-100.0%		0	0.0%	1.0%	1	1	11	1.0%	0	-3	0	27.5%	3	3	39.3%	39.3%	
05	Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	51.5%	0	0	100.0%	100.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	0	0	33.1%	0	0	40.0%	40.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	12	-100.0%	13.0%	5	0.0%	20.0%	7	12	0	20.0%	0	3	234	19.5%	-2	231	0.0%	1376.5%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%	4.0%	1	1	6	4.0%	1	1	0	52.2%	0	-1	50.0%	41.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	12	-100.0%		0	0.0%	3.0%	1	1	8	3.0%	1	-1	0	50.6%	2	1	66.7%	58.3%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	58.2%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		101	-100.0%	13.0%	39	0.0%	28.0%	85	124	36	28.0%	30	38	3,832	30.9	31.1%	5	3,794	35.6%	274.4%

† 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		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	0		0	Pour atteindre nos objectifs d'équité en matière d'emploi, nous prendrons les mesures suivantes :
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	17.6	0	17.6 - Accorder du financement pour la formation et éventuellement des postes d'apprentissage
03	Professionnels	0		0	- Choisir un membre d'un groupe marginalisé lorsque les qualifications et l'ancienneté sont à peu près équivalentes lors d'un concours
04	Personnel semi-professionnels et tech	0		0	- Rejoindre en priorité les communautés des groupes marginalisés (c.-à-d. divers programmes financés par le gouvernement qui aident au recrutement dans ces communautés)
05	Surveillants	0		0	- Continuer la formation relative aux programmes et politiques de lutte contre le harcèlement

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

06	Contremaîtres	0		0		- Conserver les politiques favorisant l'équilibre famille-travail, comme des horaires souples
07	Personnel administratif et de bureau p	0		0		- Officialiser les programmes de mentorat et continuer de promouvoir les promotions à l'interne afin d'encourager la croissance pour tous les groupes
08	Personnel spécialisé de la vente et des	234	19.5	0	19.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10	Personnel de bureau	0		0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0		0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0		0		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	58.2	0	58.2	
14	Autres travailleurs manuels	0		0		
Total		3,832	3090.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

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'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De						
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	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!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	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!
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 tech	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 p	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	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!
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	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!
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 serv	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!
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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

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'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De							
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	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!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	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!	
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 techniciens	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	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	-100.0%	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	-100.0%	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	-100.0%	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	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	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées												
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA							
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	--	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	0	3	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	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!
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 techniciens	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	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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	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 admin	0	-100.0%	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 techn	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 p	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	0	-100.0%	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	0	-100.0%	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 serv	0	-100.0%	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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Neopost Canada Limited

11-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence							
01	Cadres supérieurs	2019	4	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	13	6	46.2	39.4	5	1	117.1																
		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
03	Professionnels	2019	12	6	50.0	52.4	6	0	95.4																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	28	3	10.7	13.4	4	-1	80.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	1	1	100.0	52.0	1	0	192.3																
		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
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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0	0.0	0	0.0	27.6	0.0	0	0.0	27.6	0.0	
		3	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	
		3	0	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	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0.0	13	0.0	13.4	0.0	0	0.0	13.4	0.0	
		3	0	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	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	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	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Neopost Canada Limited

11-03-2019

00	Contrat	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	3	60.0	79.4	4	-1	75.6																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	12	4	33.3	28.0	3	1	119.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	12	9	75.0	65.5	8	1	114.5																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	12	9	75.0	65.7	8	1	114.2																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	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
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	
		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	
		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	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	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Neopost Canada Limited

11-03-2019

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	2	1	50.0	55.0	1	0	90.9																
		0	0	0	0.0	0.0	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	0
Total		2019	101	42	41.6	40.6	41	1	102.4																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires			
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		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	
		3	0	0	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	
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0	0	0	0.0	50	0.0	40.5	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01	Cadres supérieurs	2019	4	0.0	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	13	0.0	0.0	2.7	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
03	Professionnels	2019	12	0.0	0.0	2.0	0	0	0.0																
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	28	0.0	0.0	1.9	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	0.0	0	0
05	Surveillants	2019	1	0.0	0.0	0.9	0	0	0.0																
		0	0	0.0	0.0	0.0	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	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	0.0	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	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	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	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	2	0.0	1.9	0.0	0.0	0	0.0	1.9	0.0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	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	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Neopost Canada Limited

11-03-2019

00	Contrat	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Neopost Canada Limited

11-03-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	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 FME	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	0	0.0	0.9	0	0	0.0																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	12	0	0.0	1.5	0	0	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
10	Personnel de bureau	2019	12	2	16.7	0.8	0	2	2,083.3																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	12	0	0.0	1.3	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	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	0	0	0	0.0	0	0.0	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
10	Personnel de bureau	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Neopost Canada Limited

11-03-2019

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence			
		#	%	Représentation	Disponibilité	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%	Actuel	Prévu	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	2	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
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
Total		2019	101	2	2.0	1.7	2	0	116.5															
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires				
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones								
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif			
13	Autre personnel de la vente et des services	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	0.0	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	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		0	0	0	2	0.0	1.7	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	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Neopost Canada Limited

11-03-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	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	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Personnes handicapées				Actuel	Prévu	Différence	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01&02	Cadres	2019	17	0	0.0	5.0	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
03	Professionnels	2019	12	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	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	28	3	10.7	7.6	2	1	141.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	1	0	0.0	27.5	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
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	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#			
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0			
		3	0	0	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	8.9	0.0			
		3	0	0	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	0.0			
05	Surveillants	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			
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	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Neopost Canada Limited

11-03-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	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 FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	0	0.0	10.0	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	12	0	0.0	8.0	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
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	12	0	0.0	9.3	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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	12	1	8.3	10.8	1	0	77.2																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	10.0	0.0	0	0.0	10.0	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	8.0	0.0	0	0.0	8.0	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	9.3	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	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Neopost Canada Limited

11-03-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Neopost Canada Limited

11-03-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	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	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Personnes handicapées		Actuel		Prévu	Différence	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées									
							Actuel	Prévu					Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	2	0	0.0	10.7	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
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	0
Total		2019	101	4	4.0	8.3	8	-4	47.7																
		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

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	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		Personnes handicapées			
			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	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
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									
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									
Total		0	0	0	0.0	1,029	0.0	830.0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2019	4	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	13	1	7.7	17.6	2	-1	43.7																
		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
03	Professionnels	2019	12	7	58.3	24.7	3	4	236.2																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	28	11	39.3	27.5	8	3	142.9																
		0	0	0	0.0	0.0	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	1	1	100.0	51.5	1	0	194.2																
		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
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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	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	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			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	17.6	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	
03	Professionnels	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	
04	Personnel semi-professionnels et technique	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	
05	Surveillants	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	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Neopost Canada Limited

11-03-2019

00	Contrat	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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles								
																	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	2	40.0	33.1	2	0	120.8																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	12	0	0.0	19.5	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
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
10	Personnel de bureau	2019	12	6	50.0	52.2	6	0	95.8																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	12	8	66.7	50.6	6	2	131.8																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
Actuel	Objectif			Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	234	0.0	19.5	0.0	0	0.0	19.5	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	0.0	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	0.0	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Neopost Canada Limited

11-03-2019

spécialisés	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

Neopost Canada Limited

11-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles						
							Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	2	0	0.0	58.2	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
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	0
Total		2019	101	36	35.6	31.1	31	5	114.6																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	58.2	0.0	0	0.0	58.2	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	3,832	0.0	3,090.0	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 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Neopost Canada Limited
11-03-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]



Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Neopost Canada estime que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient pleinement représentés à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen de ce questionnaire. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour vous acquitter au mieux de vos tâches professionnelles.

L'auto-identification - sections B, C, D et E- et l'accomplissement des sections F, G et H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A, de signer la section I et de renvoyer le questionnaire aux ressources humaines, même si vous choisissez de ne pas remplir d'informations supplémentaires. Veuillez noter qu'une personne peut appartenir et s'identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.

Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. Les informations vous concernant ne seront pas utilisées à des fins non autorisées.

A. Nom :

Domaine

fonctionnel :

Position :

Numéro d'employé :

Statut d'emploi :

- Employé à plein temps
- Employé à temps partiel
- Employé temporaire

B. Genre

- Femme
- Homme

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

C. Peuples autochtones

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, un autochtone est une personne qui est indienne, inuite ou métisse.

Êtes-vous un Autochtone ?

- Oui
- Non

D. Minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les membres d'une minorité visible sont des personnes

Canada (autres que les peuples autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on peut citer, entre autres

- Noir
- Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple, Indien, Pakistanais, Bangladeshi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents appartient à l'une des minorités visibles énumérées ci-dessus).

Vous êtes membre d'une minorité visible ?

- Oui
- Non

E. Personnes handicapées

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées sur le marché du travail en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

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

- Autres handicaps (par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

Êtes-vous une personne handicapée ?

- Oui
 Non

F. Données supplémentaires pour le logement

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Veillez noter que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'effet négatif sur votre santé.

l'impact sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

G. Participation volontaire des salariés

1. Veillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.

- Oui
 Non

2. Dans le cadre de notre travail permanent sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps à des personnes désignées de les membres du groupe à participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par la personne responsable de l'équité en matière d'emploi ou par un responsable local des ressources humaines pour ce type de veuillez cocher "Oui" ci-dessous.

- Oui
 Non

Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter le responsable de l'équité en matière d'emploi par téléphone au (905) 475-3722 ou par courriel y.tam-chopra@neopost.com.

Signature de l'employé

Signature :

Date :

Merci pour votre participation !

Veillez retourner ce formulaire par voie électronique à y.tam-chopra@neopost.com ou dans l'enveloppe fournie à l'attention confidentielle de Yvonne Tam-Chopra, Neopost Canada, 150 Steelcase Road West, Markham, Ontario, L3R 3J9.

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de la première évaluation de la conformité**

Nom de l'employeur : Neopost Canada Limited

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 101

Ontario	73
Québec	15
Colombie-Britannique	9
Alberta	4

Aperçu de l'organisation :

N° 4179 du SCIAN (Grossistes-distributeurs d'autres machines, matériel et fournitures)

Neopost Canada Limited offre des solutions d'envoi, des communications numériques et des services d'expédition. Elle aide à orienter et à soutenir les organisations dans la façon dont elles expédient et reçoivent des communications et des biens en les aidant à mieux communiquer avec leurs clients.

Dates clés – Évaluation de la première année

Entamée : 2019-03-22
Reçue : 2019-07-31
Analyse de l'effectif : 2019-03-11

COLLECTE DES RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	Nombre	%
Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été expédié :	101	100
Nombre de questionnaires retournés :	101	100
Nombre de questionnaires remplis retournés :	101	100

- Le questionnaire comporte des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement mentionnent qu'un(e) employé(e) peut s'auto-identifier en tant que membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe lorsque ce renseignement ne peut être obtenu à partir des dossiers de la paie ou du personnel.

- Le questionnaire mentionne qu'il est disponible en médias substitués sur demande.
- Le questionnaire mentionne que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire mentionne que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Remarques :

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2016.
- L'organisation a établi un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où une lacune a été décelée.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin d'établir un objectif dans chaque groupe professionnel où une lacune a été décelée.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins égaux à la disponibilité.

Remarques :

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart actuel	À court terme	À long terme		
				(1 à 3 ans)	(3 ans et +)

Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,6	27,6	0	27,6
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	13,4	13,4	10,7	13,4
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-1	S/O	S/O	60	79,4

Remarques :

- CPÉME 01 et CPÉME 04 – Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail
- CPÉME 04 – Aucun objectif n'est requis puisque la représentation actuelle est supérieure à 50 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
Nombre	Description		Nombre	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	1,9	1,9	0	1,9

Remarques :

- Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
Nombre	Description		Nombre	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%

Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	5	5	0	5
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	-1	8,9	8,9	0	8,9
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-1	10	10	0	10
08	Personnel de vente et d'entretien qualifié	-1	8	8	0	8
10	Personnel de bureau	-1	9,3	9,3	0	9,3

Remarques :

- Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	-1	17,6	17,6	7,7	17,6
08	Personnel de vente et d'entretien qualifié	-2	19,5	19,5	0	19,5
13	Autres membres du personnel de vente et d'entretien	-1	58,2	58,2	0	58,2

Remarques :

- Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'on déclare l'employeur :

 conforme non conforme

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte ce qui suit :

- Compte tenu des lacunes mineures dans les quatre groupes désignés, il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 26 septembre 2019

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Sharan, Neena N [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 27 septembre 2019 14:58
A : l.gizzarelli@neopost.com ; m.moreaugray@neopost.com ; Tam-Chopra, Yvonne
Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 061252 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Lou Gizzarelli :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 22 mars 2019 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été établi que Neopost Canada Limited respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

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

- Étant donné les lacunes mineures dans les quatre groupes désignés, il pourrait être avantageux pour cette organisation de développer des relations avec les collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ce groupe désigné.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 22 mars 2022. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Neopost Canada Limited est informé d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

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

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

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

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre

et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Neena Sharan à l'adresse Neena.sharan@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Neopost Canada Limited de continuer à réussir à créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Tam-Chopra, Yvonne <Y.Tam-Chopra@neopost.com>
Envoyé : 25 mars 2019 15:48
A : Sharan, Neena N [NC]
Cc : Carter, Sarah
Sujet : RE : Accord 061252 du gouvernement du Canada - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes : Rapport sommaire de l'analyse de la main-d'œuvre - Tous les groupes - 11 mars 2019.pdf; Rapport détaillé de l'analyse de la main-d'œuvre - Tous les groupes - 11 mars 2019.pdf; Questionnaire d'auto-identification - anglais.pdf; Rapport de réalisation 2019.xlsx

Bonjour Neena,

Veillez consulter ci-dessous et les documents ci-joints pour Neopost Canada.

1. Questionnaire d'auto-identification
2. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris :
 - o le nombre de salariés interrogés : 101 au total ;
 - o le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
 - Retourné blanc : 0
 - Partiellement achevé : 0
 - Entièrement achevé : 101
 - o le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
 - Questionnaires d'auto-identification dûment remplis et renvoyés : 101
3. Résumé de l'analyse de la main-d'œuvre et rapports détaillés
4. Rapport de réalisation

Vous trouverez également ci-dessous quelques notes concernant le rapport de réalisation :

- **Section Objectifs**
 - o La "croissance" a été informée par les augmentations connues des ETP selon les prévisions de mars 2019.
 - o Le "chiffre d'affaires" a été calculé en calculant la moyenne du chiffre d'affaires des trois derniers exercices (F2016- F2018), en le répartissant entre les services en fonction des pourcentages réels historiques et en l'inscrivant dans le tableau en conséquence.
 - o Les "objectifs à 3 ans" ont été informés par les sections "Disponibilité" de l'analyse de la main-d'œuvre ongles. **Nous avons énuméré les objectifs pour toutes les sections, que les postes vacants anticipés aient été signalés ou non. Est-ce exact, ou devrions-nous énumérer des objectifs sur 3 ans uniquement pour les domaines où de nouvelles embauches sont prévues** (il peut également y avoir des possibilités de transfert de postes à l'intérieur de l'entreprise, mais cela n'est pas connu pour le moment) ?
- **Section Efforts**
 - o Comme il s'agit de notre "première" enquête sur l'équité en matière d'emploi [depuis avant 2013], nous n'avons pas rempli la section "Contexte opérationnel".

Neena, veuillez examiner et nous faire part de toute question et/ou préoccupation que vous avez. C'est la première fois que nous remplissons cette version du formulaire et nous souhaitons nous assurer que nous rendons compte de notre situation et de nos objectifs de la manière la plus précise possible.

Enfin, la visibilité sur la base de données WEIMS a été activée. Je vous

remercie.

Yvonne

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca> Au nom de ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : lundi 25 février 2019 9h20

Pour : Gizzarelli, Lou <L.Gizzarelli@Neopost.com> ; m.moreaugray@neopost.com ; Tam-Chopra, Yvonne <Y.Tam-Chopra@neopost.com> ; Carter, Sarah <s.carter@neopost.com>

Sujet : Accord 061252 du gouvernement du Canada - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Cher Lao Gizzarelli :

La présente a pour but de vous informer que Neopost Canada Limitée est maintenant soumise à une première évaluation de conformité pour le Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le respect des exigences du PCF est une condition préalable au maintien du droit de soumissionner et de recevoir tout contrat fédéral futur, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de la conformité, vous êtes tenu de soumettre les informations suivantes par courrier électronique à ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca au plus tard le **25 mars 2019** :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre.
2. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été interrogés ;
 - le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
 - le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
3. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé).
4. Un fichier de rapport de réalisations au format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en cas de sous-représentation.

La première évaluation de conformité comprendra l'analyse et la vérification des documents que votre organisation soumet pour s'assurer qu'ils sont complets et qu'ils répondent aux exigences du PCF. Vous serez informé de nos conclusions une fois l'évaluation terminée.

Outils et ressources

Afin de soutenir ce travail, nous vous encourageons à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS). Pour votre référence, veuillez vous référer au Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Ce document peut être consulté sous la page d'aide du PCF Documents du SGIES.

Le WEIMS est un système de rapport sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur les effectifs, puis effectuer et soumettre votre analyse des effectifs (étape 3 ci-dessus). Cette application a la capacité de :

- stocker et tenir à jour les informations relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ; et
- produire une analyse de la main-d'œuvre en utilisant les dernières données du recensement.

Si votre organisation n'a pas accès au WEIMS, veuillez remplir et soumettre un formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, veuillez contacter votre responsable de programme, Neena Sharan, à l'adresse neena.sharan@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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