

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 % | 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 | -1 | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 13 | 6 | 46.2 % | 39.4 % | 5 | 5 | 1 | |
| 03 : Professionnels | 12 | 6 | 50.0 % | 52.4 % | 6 | 6 | 0 | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 28 | 3 | 10.7 % | 13.4 % | 4 | 4 | -1 | |
| 05 : Contrôleurs | 1 | 1 | 100.0 % | 52.0 % | 1 | 1 | 0 | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 5 | 3 | 60.0 % | 79.4 % | 4 | 4 | -1 | |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | 12 | 4 | 33.3 % | 28.0 % | 3 | 3 | 1 | |
| 10 : Personnel de bureau | 12 | 9 | 75.0 % | 65.5 % | 8 | 8 | 1 | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 12 | 9 | 75.0 % | 65.7 % | 8 | 8 | 1 | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 2 | 1 | 50.0 % | 55.0 % | 1 | 1 | 0 | |
| Total | 101 | 42 | 41.6 % | 40.6 % | 41 | 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 |

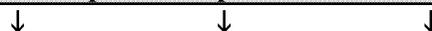
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

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 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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | Personnes handicapées | |
|---|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | % |
| 01/02 Cadres | 0 | 0 | 0.0 |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0.0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0.0 |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0.0 |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0.0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0.0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0.0 |
| 10 Personnel de bureau | 0 | 0 | 0.0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0.0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0.0 |
| Total | 0 | 0 | 0.0 |

*** 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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

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 | % | % | | |
| | 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 | 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) / (nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif - 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 | 11-03-2019 | | | | | | | | Annuellement |
| N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | % | N° | % | % | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 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 | 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° | N° | % | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | N° | % | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 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 | | AAAA - AAAA | | | | | | | |
| | 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 | 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% | 2741.4% |

† 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 |

003985

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 | % | % | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 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! |
| 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 | 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 | 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 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 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 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 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 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 requises 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 | % | % | 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 | | #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 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | | 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 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 | Surveillants | 0 | -100.0% | | 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 | | #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 | | #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 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 0 | -100.0% | | 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 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 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 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 requises 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 | % | % | 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 | #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 | 0.0 | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 03 | Professionnels | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 06 | Contremaîtres | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--------------------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Sources des données: | | Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité | Partie 2 : Analyse des données | 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 | | | |
| # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|-------------------|-------|------------|-------------|------------|------------|-------------------|-------------------------|------------|--------|-------------------|------------|--------|-------|------------|
| | | 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 | 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 | | | | | | | | | | |
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | |
| # | % | Actuel | 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 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 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 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 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 50 | 0.0 | 40.5 | 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 | |

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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 0 |
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--------------------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 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 | | 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 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | 0 | 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 | 0.0 | |
| 03 | Professionnels | 0 | 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 | 0.0 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 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 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 0 | 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 | 0.0 | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

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 | | | Écart | Résultat FME | Tous les employés | | Autochtones | | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Actuel | | | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 5 | 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 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2019 | 12 | 0 | 0.0 | 1.5 | 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 |
| 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 | 2 | 16.7 | 0.8 | 0 | 2 | 2,083.3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2019 | 12 | 0 | 0.0 | 1.3 | 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 | 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 | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | | Autochtones | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | 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 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 | 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 | 0.0 | 0.0 | 1.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | 2019 | 101 | 2.0 | 1.7 | 2 | 0 | 116.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 | |
| | | 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 | 2 | 0.0 | 1.7 | 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 | |

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 | | | |
| # | # | # | % | # | % | % | # | % | % | # | % | % | | |
| 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 | |
| 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 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 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 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 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 | | Actuel | Prévu | Différence | Personnes handicapées | | | | | | | |
| | | | | | | | # | % | | | | | # | % | | | | # | % | # | % | | | | |
| 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 |
| 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 |
| 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 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--------------------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 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 | | | | | | | | | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 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 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 1,029 | 0.0 | 830.0 | 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 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 | | Données sur la mobilité | | | | | | | | | |
| | | 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 | | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | |
| 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 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 03 | Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 05 | Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 |
| 06 | Contremaîtres | 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

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| 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 | 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 | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | | | |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--------------------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | | | | | Tous les employés | Avancements | | | | Tous les employés | Cessations de fonctions | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | # | % | # | % | # | % |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 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 | 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 | 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 | 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 | 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).

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Questionnaire 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 | À long terme | | |
| Nombre | Description | Nombre | (1 à 3 ans) | (3 ans et +) | % | % |
| 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

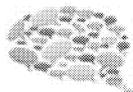
et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

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 :
 - le nombre de salariés interrogés : 101 au total ;
 - le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
 - Retourné blanc : 0
 - Partiellement achevé : 0
 - Entièrement achevé : 101
 - 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**
 - La "croissance" a été informée par les augmentations connues des ETP selon les prévisions de mars 2019.
 - 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.
 - 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**
 - 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@hrsdcc-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.

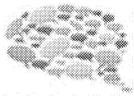
Si votre organisation n'a pas accès au WEIMS, veuillez remplir et soumettre un formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS.

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!