


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

- Nouvel Accord** (Toutes les sections doivent être complétées)  
 **Accord revise**

ORGANISATION	
Denomination sociale de l'organisation Neptune Security Services Inc	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 134
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : <a href="http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?function=qetVD&amp;TVD=118464">http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?function=qetVD&amp;TVD=118464</a> 5616	<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 6-2400 Dundas Street West, Suite 539	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L5K 2R8
	Numéro de téléphone 905-826-4868		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jimmy Tran	Titre Gestionnaire du développement commercial		
Numéro de téléphone 905-826-4868	Adresse de courriel jimmy.tran@neptune-security.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Hanane Outair	Titre Président		
Numéro de téléphone 905-826-4868	Adresse de courriel neptunesecurityservices@hotmail.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2018/07/27		

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

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

**DEMANDE DE PROLONGATION POUR LA PRÉSENTATION DES  
RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ**

*Programme de contrats fédéraux*

Conformément à l'annexe D — Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi de la *Politique sur les marchés* du Conseil du Trésor, les entrepreneurs ayant un effectif de 100 employés ou plus qui obtiennent des contrats de biens et de services de 1 million de dollars ou plus sont tenus de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, de présenter des renseignements sur leur effectif et de subir une évaluation de la conformité. Lorsqu'une situation imprévue empêche l'entrepreneur de respecter la date limite de présentation des renseignements, l'organisation peut présenter une demande de prolongation. La demande doit être remplie de la façon décrite ci-dessous et signée par un cadre supérieur de la société (directeur général, président, vice-président, gestionnaire autorisé, etc.). Une fois rempli, le formulaire doit être envoyé par courriel à : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Je soussigné, pour le compte de (dénomination sociale de l'organisation) **Neptune Security Services Inc.** (ci-après « l'organisation ») et (numéro de l'accord pour la mise en œuvre d'équité en matière d'emploi), conviens des énoncés suivants :

1. Je suis le signataire autorisé de l'organisation. Ma signature lie juridiquement l'organisation aux déclarations faites dans ce document et aux conséquences possibles d'une non-conformité au Programme de contrats fédéraux.
2. Je soutiens que l'organisation n'est pas en mesure de présenter les documents pour l'évaluation de la conformité dans les délais prescrits par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande donc une prolongation jusqu'au (date) 28 février 2020 pour les raisons suivantes :  
  
(description) **nous n'avons pas compris où voulait en venir le rapport.**
4. En tant que cadre supérieur de l'organisation, je déclare par la présente que tous les énoncés précédents sont exacts à ma connaissance et demande donc une prolongation.

Nom : **Maria Hermogenes**

Poste : **Gestionnaire, Ressources humaines**

Courriel : **hre,neptune-security.com**

Numéro de téléphone : **905-826-4868**

Adresse professionnelle : **6-2400, rue Dundas Ouest.**

**Local n° 539, Mississauga (Ontario)**

**L5K 2R8. CANADA**

Signature :



Date : **17 janvier 2020**

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Neptune  
 Security Services Inc.

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

Date : 2019-12-13

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Femmes		Disponibilité	Écart
	Représentation		Représentation			
	#	%	#	%	#	#
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	5	20.0 %	1	39.4 %	2	
<b>05 : Contrôleurs</b>	12	8.3 %	1	58.5 %	7	
<b>10 : Personnel de bureau</b>	1	0.0 %	0	73.9 %	1	-6
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	941	4.5 %	42	70.6 %	664	
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>4.6 %</b>	<b>44</b>	<b>70.3 %</b>	<b>674</b>	<b>-630</b>

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Neptune  
 Security Services Inc.

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

Date : 2019-12-13

**Peuples autochtones**

004032

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	5	0	0.0 %	2.7 %	0	0
<b>05 : Contrôleurs</b>	12	0	0.0 %	3.9 %	0	0
<b>10 : Personnel de bureau</b>	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	941	6	0.6 %	4.4 %	41	-35
<b>Total</b>	959	6	0.6 %	4.4 %	41	-35

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 : 2019-12-13

### Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Écart
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	#	%	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	5	3	60.0 %	17.6 %	1	2
<b>05 : Contrôleurs</b>	12	2	16.7 %	6.3 %	1	1
<b>10 : Personnel de bureau</b>	1	1	100.0 %	1.9 %	0	1
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	941	262	27.8 %	6.1 %	57	205
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>268</b>	<b>27.9 %</b>	<b>6.2 %</b>	<b>59</b>	<b>209</b>

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Neptune  
 Security Services Inc.

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

Date : 2019-12-13

**Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Personnes handicapées				Écart
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
<b>01/02 : Directeurs</b>	5	0	0.0 %	5.0 %	0	0
<b>05 : Contrôleurs</b>	12	0	0.0 %	27.5 %	3	-3
<b>10 : Personnel de bureau</b>	1	0	0.0 %	9.3 %	0	0
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	941	1	0.1 %	10.8 %	102-101	
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>1</b>	<b>0.1 %</b>	<b>11.0 %</b>	<b>105-104</b>	

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 : 2019-12-13

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Lieu de recrutement
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



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

Date : 2019-12-13

### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Neptune Security Services Inc.**

**2019-12-13**

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



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

JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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



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

JJ	MM	AAAA

**Tableau 1 : Femmes**

**Analyse de l'effectif première/précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	1	39.4
03 Professionnels	0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	12	1	58.5
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	1	0	73.9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	42	70.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>44</b>	<b>70.3</b>

**Tableau 5 : Femmes**

**Analyse de l'effectif suivante/courante**

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

**\* Source:**  
Recensement 2016

**\* Source:**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Neptune Security Services Inc.**

**2019-12-13**

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



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

JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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



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

JJ	MM	AAAA
0	0	0

**Tableau 2 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif première/précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	2.7
03 Professionnels	0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	12	0	3.9
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	1	0	6.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	6	4.4
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
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>6</b>	<b>4.4</b>

**\* Source:**

Recensement 2016

**Tableau 6 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif suivante/courante**

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

**\* Source:**

0





**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Neptune Security Services Inc.**

**13-12-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations  
de fonctions**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Neptune Security Services Inc.**

**13-12-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**



**Tableau 2 : Autochtones**

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

**Données du formulaire 5 - Avancements**



**Tableau 6 : Autochtones**

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

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**



**Tableau 10 : Autochtones**

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Neptune Security Services Inc.**

**13-12-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

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

**Données du formulaire 5 - Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

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

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Neptune Security Services Inc.**

**13-12-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
13	12	2019

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

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations  
de fonctions**

**Tableau 4 : Membres des minorités**

**Tableau 8 : Membres des minorités**

**Tableau 12 : Membres des minorités**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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													
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	13-12-2019		Annuellement	D'ici 3 ans						13-12-2019	Annuellement	D'ici 3 ans
		13-12-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%						2019	2022	%
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%			
01	Cadres supérieurs	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	5	-100.0%			0	0.0%			0	1	0.0%	0	1	0	39.4%	39.4%	-1	-1	20.0%	20.0%	
03	Professionnels	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	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05	Surveillants	12	-100.0%			0	0.0%			0	1	0.0%	0	6	0	50.0%	58.5%	-6	-6	8.3%	8.3%	
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	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	1	-100.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	1	0	50.0%	73.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	-100.0%			0	0.0%			0	42	0.0%	0	622	0	50.0%	70.6%	-622	-622	4.5%	4.5%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		959	-100.0%			0	0.0%			0	44	0.0%	0	630	0		70.3%	-630	-630	4.6%	4.6%	

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

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

## Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		39.4		39.4	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		50.0		50.0	
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		50.0		50.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		50.0		50.0	
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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>f</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 3: Autochtones

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
		13-12-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-12-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022								
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	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	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		2.7%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		3.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		6.4%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	-100.0%		0	0.0%		0	6	0.0%	0	35	0	4.4%	4.4%	-35	-35	0.6%	0.6%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		959	-100.0%		0	0.0%		0	6	0.0%	0	36	0	4.4%	4.4%	-36	-36	0.6%	0.6%		

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

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

## Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
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 polyvalent		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		4.4		4.4	
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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	13-12-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-12-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%							
01/02 Cadres	5	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	5.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	3	0	27.5%	27.5%	-3	-3	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	9.3%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	101	0	10.8%	10.8%	-101	-101	0.1%	0.1%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	959	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	104	0	11.0%	11.0%	-104	-104	0.1%	0.1%	

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

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

## Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
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	27.5	27.5	
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	10.8	10.8	
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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>f</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 7: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	13-12-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-12-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	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	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-2	0	0	17.6%	2	2	60.0%	60.0%	
03 Professionnels	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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	0	6.3%	1	1	16.7%	16.7%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	0	1.9%	1	1	100.0%	100.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	941	-100.0%		0	0.0%		0	0	262	0.0%	0	-205	0	0	6.1%	205	205	27.8%	27.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	959	-100.0%		0	0.0%		0	0	268	0.0%	0	-209	0	0	6.2%	209	209	27.9%	27.9%	

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

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

## Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
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 polyvalent		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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 9: Femmes

## Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	-	0	3	%	%	N°	N°	%	%	
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Persomnel administratif et de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre persomnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} \div \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Persomnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Persomnel de bureau		0.0		0.0	
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre persomnel 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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	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																			
Tous les employés										Autochtones									
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	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			0	3								
		N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%			N <sup>o</sup>	%		%	N <sup>o</sup>					
01	Cadres supérieurs	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	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	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	Persomnel semi-professionnels et techniciens	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	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Persomnel administratif et de bureau	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	Persomnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre persomnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 12: Autochtones																			
Commentaires																			
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones																		
	Objectifs à court terme		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	Persomnel 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	Persomnel administratif et de bureau	0.0	0.0	0.0															
08	Persomnel 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	Persomnel de bureau	0.0	0.0	0.0															
11	Persomnel 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 persomnel de la vente et des services	0.0	0.0	0.0															
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	0.0															
Total		0.0	0.0	0.0															

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	-	0	3	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	0	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	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	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	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	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	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $([\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif}]^{1/3} - 1) \times 100$ .‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et 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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>f</sup>	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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (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			À - De	AAAA - AAAA								
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	-	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	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	Persomnel semi-professionnels et techniciens	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Persomnel administratif et de bureau	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	Persomnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre persomnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Persomnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Persomnel de bureau		0.0		0.0	
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre persomnel 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 4 : Résultats - Femmes

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Femmes								Femmes			Femmes			Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	5	1	20.0	39.4	2	-1	50.8																
	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
03 Professionnels	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	2019	12	1	8.3	58.5	7	-6	14.2																
	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
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	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		
	3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0						
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0		0.0	39.4	0.0	0	0.0	39.4	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		
	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		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	0	0	0	0.0		0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	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		
	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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes						Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07 Personnel administratif et de bureau principal	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
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2019	1	0	0.0	73.9	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
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	941	42	4.5	70.6	664	-622		6.3															
	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
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

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	$E \div D \times 100$	Part 3: Goals	$E \div G \times 100$	Part 3: Goals	$F \div I \times 100$	Part 3: Goals	$E \div K \times 100$	Part 3: Goals	$F \div M \times 100$
---------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%	
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	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0	0.0		0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
	3	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	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
	3	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	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 4 : Résultats - Femmes**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes						Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	959	44	4.6	70.3	674	-630	6.5																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
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					
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					
Total		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					

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 5 : Résultats - Autochtones**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

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				Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
01 Cadres supérieurs	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
	0	0	0.0	0.0	0.0	0	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	5	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	0	0
03 Professionnels	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
	0	0	0.0	0.0	0.0	0	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	12	0.0	0.0	3.9	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	0	0
06 Contremaîtres	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Neptune Security Services Inc.**

**13-12-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	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	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	1	0	0.0	6.4	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	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	941	6	0.6	4.4	41	-35	14.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#			
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	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	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	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	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0		
		3	0	0	0.0	0.0	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	0.0	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**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

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				
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	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
Total	2019	959	6	0.6	4.4	42	-36	14.2																
	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

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

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01&02 Cadres	2019	5	0	0.0	5.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	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	12	0	0.0	27.5	3	-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
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
01&02 Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0								
03 Professionnels	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0								
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0								
05 Surveillants	0	0	0	0.0		0.0	27.5	0.0	0	0.0	27.5	0.0
	3	0	0	0.0								
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0								

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

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						Résultat FME	Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart	Actuel			Prévu	Différence	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées							
			#	%	#	%							#	%		#	%		#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	1	0	0.0	9.3	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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	941	1	0.1	10.8	102	-101	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
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 sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	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
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
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	
		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	
		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	
		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	
		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	10.8	0.0	0	0.0	10.8	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0				0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0				0.0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées									
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence				
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	959	1	0.1	11.0	105	-104	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	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	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0					
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0					
Total		0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart	Résultat EME		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles									
			#	%	#	%				Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
01 Cadres supérieurs	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	5	3	60.0	17.6	1	2	340.9																	
	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
03 Professionnels	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	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	12	2	16.7	6.3	1	1	264.6																	
	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
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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	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		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	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		
03 Professionnels	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		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			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		
	3	0	0	0.0			0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	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

Neptune Security Services Inc.

13-12-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	1	1	100.0	1.9	0	1	5,263.2																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	941	262	27.8	6.1	57	205	456.4																
		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
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 sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	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	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	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	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**  
**Neptune Security Services Inc.**  
**13-12-2019**

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

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		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles								
			#	%	#	%	#	%	#		%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total		2019	959	268	27.9	6.2	59	209	450.7																
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
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
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
Total		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

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables</b>
<b>Neptune Security Services Inc.</b>
<b>13-12-2019</b>

### **Efforts**

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

#### **Mesures nécessaires :**

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

#### **Autres mesures :**

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

- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dan
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

### **Contexte opérationnel**

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

## Instructions

Neptune Security Services Inc. croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable 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 compétences.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aidez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

**Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.**

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées uniquement à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Ceux-ci ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

### Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre [du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou du Programme de contrats fédéraux. Dans le cas du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, l'information globale sur les employés sera communiquée à la Commission canadienne des droits de la personne et au grand public.]

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

**Ce questionnaire est aussi offert sur demande en braille, en gros caractères ou en format audio. Il est également disponible sur notre site internet**

Nom : \_\_\_\_\_

Section/Direction : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Numéro d'employé : \_\_\_\_\_

Situation d'emploi : Plein temps

Temps partiel

Temporaire

**1. Sexe**

Femme  Homme

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

**2. Autochtones**

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

**Êtes-vous un ou une Autochtone?**

Oui  Non

**3. Minorités visibles**

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

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

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

**Êtes-vous membre d'une minorité visible?**

Oui  Non

#### 4. Personnes handicapées

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

**Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :**

- **Coordination ou dextérité**  
(p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Mobilité**  
(p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)
- **Cécité ou déficience visuelle**  
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- **Parole**  
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- **Surdité ou déficience auditive**  
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)
- **Autres déficiences**  
(p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type)

**Êtes-vous une personne handicapée?**

Oui  Non

#### 5. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui permettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veillez noter que ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

---

---

---

---

## 6. Participation volontaire de l'employé

- 1) Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des mesures liées à l'équité en matière d'emploi?

Oui  Non

- 2) Dans le cadre de nos efforts continus d'équité en matière d'emploi, il arrive de temps en temps que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur de nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou un gestionnaire local du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin.

Oui  Non

## 7. Ressources Humaines / Satisfaction au travail

Êtes-vous satisfait de votre emploi/salaire actuel au sein de cette organisation ?	Impossible à évaluer	En désaccord	Tout à fait d'accord	En accord
Y a-t-il d'autres mesures de formation, de développement, de santé et de sécurité prises par l'organisation ?				
Êtes-vous satisfait de l'évaluation des emplois ainsi que des dispositions légales du système de rémunération ?				
Êtes-vous satisfait du système d'évaluation des performances adopté dans l'organisation ?				
Le directeur ou le superviseur met l'accent sur la coopération et le travail d'équipe entre les membres de votre groupe de travail				
Les programmes de formation de cette organisation sont bien pensés et sont planifiés en fonction des besoins des employés individuels ainsi que de l'organisation.				
Dans l'ensemble, quel est votre				

degré de satisfaction en travaillant pour l'entreprise				
L'entreprise a un ensemble clair de priorités et d'objectifs				

**8. Commentaires de l'employé**

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone, au [Numéro de téléphone], ou par courriel, à [Adresse de courriel].

**9. Signature de l'employé**

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

***Merci de votre participation!***

Neptune Security Services  
839 Central parkway, L5C 2V9  
Mississauga, ON

## **Ci-joint une copie du questionnaire de l'enquête sur la main-d'œuvre**

Résultat de l'enquête sur l'effectif

Nous avons réalisé une enquête sur la main-d'œuvre de 959 personnes.

- 765 personnes ont été interrogées.
- 760 sont complètes
- 05 partiellement
- 100 personnes renvoyées en blanc
- 94 personnes non renvoyées.

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

**Nom de l'employeur :** Neptune Security Services Inc.

**Emplacement :** Mississauga (Ontario)

**Nombre d'employés :** 959

Québec	688
Ontario	210
Colombie-Britannique	39
Alberta	15
Nouvelle-Écosse	5
Manitoba	1
Saskatchewan	1

**Aperçu de l'organisation :**

N° 5616 du SCIAN (Services d'enquête et de sécurité)

Neptune Security Services offre une gamme complète de services de sécurité et d'enquête. La mise en conformité a fait de Neptune Security Services Inc. un chef de file dans l'industrie de la sécurité. Elle offre des services de gardiens de sécurité et de gestion bilingues adaptés aux besoins des clients. Elle fournit un programme de protection résidentielle, un programme de protection industrielle et un programme de protection du secteur commercial, des services de sécurité du transport et de la logistique, ainsi que des services d'exécution des consignes de stationnement, de sécurité lors d'événements spéciaux et au secteur du commerce de détail.

**Dates clés – Évaluation de la première année**

Entamée : 2019-06-19  
Reçue : 2020-02-19  
Analyse de l'effectif : 2019-12-13

**COLLECTE DES RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

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

Nombre	%
959	100
865	90,20
765	79,77

- 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 :

Le questionnaire d'auto-identification a été examiné et jugé conforme par la Division de l'équité en milieu de travail du Programme du travail. Le taux de participation était de 79,77 %.

#### **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 2011.
- 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 :

- Un certain nombre de lacunes ont été relevées dans le rapport d'analyse sommaire de l'effectif (ASE) dans les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.
- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché.
- Des objectifs ont été établis pour chaque écart, respectivement.
- Tous les objectifs sont présentés sous forme de pourcentage et seront utilisés aux fins de l'évaluation.

## 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		
Nombre	Description	Nombre	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%	%
			Nombre ou %	Nombre ou %		
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	-1	39,4	39,4	20	39,4
05	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-6	50	50	8,3	58,5
10	Personnel de vente et d'entretien intermédiaire	-1	50	50	0	73,9
11	Personnel de bureau	-622	50	50	4,5	70,6

## Remarques :

- CPÉME 05, CPÉME 10 et CPÉME 11 – Les objectifs à court et à long terme sont fixés à 50 %, même si la disponibilité sur le marché est de 58,5 %, 73,9 % et 70,6 %, ce qui est acceptable pour prévenir la ségrégation professionnelle et s'assurer que ces groupes professionnels sont accueillants pour tous les sexes.
- Pour tous les autres CPÉME, des objectifs à court et à long terme ont été établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

**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 +)	%	%
			Nombre ou %	Nombre ou %		
11	Personnel de vente et d'entretien intermédiaire	-35	4,4	4,4	0,6	4,4

## Remarques :

**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 (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
05	Superviseurs	-3	27,5	27,5	0	27,5
11	Personnel de vente et d'entretien intermédiaire	-101	10,8	10,8	0,1	10,8

Remarques :

**Membres des minorités visibles**

Remarques :

Il n'existe pas de lacunes dans ce groupe désigné et, par conséquent, il n'était pas nécessaire d'établir des objectifs à court ou à long terme.

**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 :

- Créer un comité d'équité en matière d'emploi composé de membres de la haute direction et de représentants des employés afin de mieux faire connaître le programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation;
- Préparer un plan d'action pour suivre les progrès de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi;
- Faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification et mettre à jour les dossiers en conséquence pour améliorer les données.
- Étant donné que Neptune Security Services Inc. présente peu de lacunes en ce qui concerne les femmes et les personnes handicapées, il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec les collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie d'un groupe désigné.

- Neptune Security Services Inc. présente également une importante lacune dans la CPÉME 11 concernant les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. L'entreprise pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans ces CPÉME pour les deux groupes désignés mentionnés.
- Vous pouvez obtenir des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi dans le site Web du Programme du travail (Étape 2 2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4@-fra.jsp?&&cid=aide-help>

**Nom de l'analyste :** Neena Sharan

**Date :** 25 février 2020

**De:** Sharan, Neena N [NC] pour EE-EME

**Envoyé:** 23 mars 2020 13:42

**À:** 'neptunesecurityservices@hotmail.com' <neptunesecurityservices@hotmail.com>; 'jimmy.tran@neptune-security.com' <jimmy.tran@neptune-security.com>; 'tariqul.tariq@neptune-security.com' <tariqul.tariq@neptune-security.com>

**Objet:** Accord numéro 10000680 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

*This information is also available in English upon request.*

Monsieur Hunane Outair,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 22 Juin 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Neptune Security Services Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Créer un comité d'équité en matière d'emploi composé de membres de la haute direction et de représentants des employés afin de mieux faire connaître le programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation.
- Mettre au point un plan d'action pour suivre les progrès de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- Faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification et mettre à jour les dossiers en conséquence pour améliorer les données.
- Étant donné que Neptune Security Services Inc. connaît peu de lacunes en ce qui concerne les femmes et les personnes handicapées, 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 l'un des groupes désignés.
- Neptune Security Services Inc. connaît également une importante lacune dans la CPÉME 11 concernant les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. L'entreprise pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans ces CPÉME pour les deux groupes désignés mentionnés.
- Vous pouvez obtenir des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi dans le site Web du Programme du travail (Étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intlntf.4@-fra.jsp?&cid=aide-help>.

### **Prochaines étapes**

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 22 juin 2022. Les prochaines évaluations de conformité seront axées

sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque Neptune Security Services Inc. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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

De: Sharan, Neena N [NC]  
Date: 17 janvier 2020 10:19  
À: 'tariqul.tariq@neptune-security.com' <tariqul.tariq@neptune-security.com>  
Objet: RE: 1er rappel - Formulaire de prolongation

Salut Tariq,

Veillez faire signer le FORMULAIRE ci-dessus par un cadre supérieur tel que le directeur, le vice-président, le chef des opérations, le directeur financier. La personne qui signe ce FORMULAIRE doit être une personne qui a le pouvoir de signature au nom de la société.

Envoyez en même temps votre questionnaire de sondage à tous les employés de la société situés dans différents endroits de votre société.

Merci et passez une bonne journée.

Neena Sharan.

-----Original Message-----

De: [tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com) <[tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com)>  
Date: 17 janvier 2020 9:45  
À: Sharan, Neena N [NC] <[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)>  
Objet: Re: 1er rappel - Formulaire de prolongation

Bonjour,

J'envoie le formulaire de prolongation en pièce jointe.

Merci

Tariq

Services de sécurité de Neptune

En citant [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca):

> Salut Tariq,

>

> J'attends toujours de recevoir le formulaire de prolongation dûment rempli et signé

> de votre part. J'ai joint le FORMULAIRE pour votre information une fois de plus.

>

> Merci et bonne journée

>

> Neena Sharan.

> Ph # 873-396-0405

>

> -----Original Message-----

> De: Sharan, Neena N [NC]

> Date: 7 janvier 2020 10:55

> À: 'tariqul.tariq@neptune-security.com'

> <[tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com)>

> Objet: RE: 1er rappel - Formulaire de prolongation  
>  
> Salut Tariq,  
>  
> Veuillez m'envoyer le formulaire de prolongation rempli et signé par une personne ayant le pouvoir de signature  
> au nom de l'organisation (comme le directeur, le PDG,  
> CFO) le plus tôt possible qui est joint à la présente  
> e-mail.  
>  
> Merci et passez une bonne journée.  
>  
> Neena Sharan.  
>  
> -----Original Message-----  
> De: [tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com)  
> <[tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com)>  
> Date: 7 janvier 2020 10:16  
> À: Sharan, Neena N [NC] <[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)>  
> Objet: Re: 1er rappel - Formulaire de prolongation  
>  
> Salut Neena Sharan. Bonjour  
>  
> Désolé du retard, mais c'est la première fois que je fais un rapport d'enquête  
> et je ne sais pas si je dois l'envoyer à tous les employés. Ce sera mieux  
> la prochaine fois que je le ferai.  
>  
> Merci  
> tariq  
>  
> En citant [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca):  
>  
>> Bonjour Tariq,  
>>  
>> Veuillez préciser - pourquoi le questionnaire d'enquête n'a été envoyé qu'à 300  
>> employés, alors que selon l'analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse  
>> le nombre total d'employés est de 959.  
>>  
>> Merci.  
>>  
>> Neena Sharan.  
>>  
>> -----Original Message-----  
>> De: Sharan, Neena N [NC]  
>> Date: 23 décembre 2019 11:27  
>> À: 'tariqul.tariq@neptune-security.com'  
>> <[tariqul.tariq@neptune-security.com](mailto:tariqul.tariq@neptune-security.com)>  
>> Objet: RE: Rappel – 1e soumission

>>

>> Salut Tariq,

>> Juste un rappel que j'attends toujours des éclaircissements sur la  
>> question mentionnée ci-dessous.

>>

>> Merci.

>>

>> Neena Sharan.

>>

>> -----Original Message-----

>> De: Sharan, Neena N [NC]

>> Date: 19 décembre 2019 10:25

>> À: 'tariqul.tariq@neptune-security.com'

>> <tariqul.tariq@neptune-security.com>

>> Objet: RE: Rappel – 1e soumission

>>

>> Salut Tariq,

>> Veuillez préciser pourquoi le questionnaire d'enquête a été envoyé uniquement à  
>> 300 employés, alors que selon l'analyse de la main-d'œuvre,  
>> le nombre total d'employés est de 959.

>>

>> Merci.

>>

>> Neena Sharan.

>>

>> -----Original Message-----

>> De: tariqul.tariq@neptune-security.com

>> <tariqul.tariq@neptune-security.com>

>> Date: 19 décembre 2019 9:50

>> À: Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

>> Objet: Re: Rappel – 1e soumission

>>

>>

>> Salut, ma chère,

>> Bonjour.

>> J'envoie tous les documents en pièce jointe,

>> Merci [REDACTED]

>> En citant [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca):

>>

>>> Salut Tariq,

>>>

>>> J'attends toujours que vous m'envoyiez les informations suivantes :

>>>

>>> 1. les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris

>>> o le nombre de salariés ayant fait l'objet de l'enquête ;  
>>> o le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification qui  
>>> ont été renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis ; et  
>>> o le nombre de questionnaires d'auto-identifications remplies et retournées.

>>>

>>> 2. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport de synthèse et  
>>> rapport détaillé).

>>> 3. Rapport de réalisation.

>>>

>>> Veuillez envoyer les documents mentionnés ci-dessus dès que possible, car  
>>> ils étaient prévus pour le 22 juin 2019.

>>>

>>> Merci.>>>

>>>

>>> Neena Sharan

>>>

>>> Program Officer, Programme du travail Emploi et Développement social

>>> Canada / Gouvernement du Canada

>>> [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)

>>> g

>>> c.ca>

>>> / Tél. : 873-396-0405

>>>

>>> Program Officer, Labour Program

>>> Employment and Social Development Canada / Government of Canada

>>> [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)

>>> g

>>> c.ca>

>>> / Tel: 873-396-0405

>>>

>>>

>>> [\[cid:image002.png@01D58025.8D1E34D0\]](#)

>>>

>>> Un espace collaboratif pour les

>>> employeurs![<https://gccollab.ca/splash/>](https://gccollab.ca/splash/) Joignez-vous au Forum de

>>> l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)

>>> en ligne. Envoyer-nous un courriel[<mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

>>> pour vous joindre!

>>> A collaborative space for employers![<https://gccollab.ca/splash/>](https://gccollab.ca/splash/)

>>> Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum

>>> (WEDIF). Send us an email[<mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca) to join!