



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Siemens Canada Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED] Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 4664
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 81	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1577 North Service Road East	Ville Oakville	Province ON	Code postal L6H 0H6
	Numéro de téléphone 905-465-8000	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Mary Bissette-Clarke	Titre Directrice générale, Ressources Humaines		
Numéro de téléphone 647-504-3055	Adresse de courriel mary.bissette-clarke@siemens.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Margaret Anne Adair	Titre Vice-Président, Communications		
Numéro de téléphone 416-567-7831	Adresse de courriel ann.adair@siemens.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017/07/18		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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



Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
 - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
 - une première analyse de l'effectif; et
 - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
 - une analyse de l'effectif à jour;
 - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
 - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

Division : Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

Filiale : Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

Statut d'emploi

Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%té	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	16	6	37.5 %	27.4 %	4	2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	460	95	20.7 %	38.9 %	179	-84	National	
03 : Professionnels		902	202	22.4 %	27.1 %	244	-42		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	16	12	75.0 %	55.1 %	9	3	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	98	67	68.4 %	50.1 %	49	18	National	
1114 : Autres agents financiers	National	1	1	100.0 %	44.1 %	0	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	10	55.6 %	71.1 %	13	-3	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	61	6	9.8 %	42.0 %	26	-20	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	434	52	12.0 %	17.0 %	74	-22	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	18	2	11.1 %	12.6 %	2	0	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	33	6	18.2 %	15.8 %	5	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	96	16	16.7 %	28.3 %	27	-11	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	71	6	8.5 %	17.4 %	12	-6	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	17.9 %	1	-1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	8	4	50.0 %	42.5 %	3	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	43	20	46.5 %	50.7 %	22	-2	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	54.9 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		619	52	8.4 %	19.7 %	122	-70		
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	97	6	6.2 %	21.9 %	21	-15	Alberta	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	16	0	0.0 %	22.5 %	4	-4	Colombie-Britannique	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	17	0	0.0 %	15.2 %	3	-3	Manitoba	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	178	4	2.2 %	19.9 %	35	-31	Ontario	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
Canada Limited**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%té	#		
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Québec	88	2	2.3 %	26.7 %	23	-21	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Saskatchewan	8	0	0.0 %	28.3 %	2	-2	Saskatchewan
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	25	1	4.0 %	9.9 %	2	-1	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	3	1	33.3 %	10.7 %	0	1	Manitoba
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	2	50.0 %	6.2 %	0	2	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	81	11	13.6 %	12.1 %	10	1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	34	4	11.8 %	9.1 %	3	1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	3	2	66.7 %	32.8 %	1	1	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	3	1	33.3 %	26.4 %	1	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	30.9 %	1	-1	Québec
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Ontario	1	0	0.0 %	20.7 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Québec	3	2	66.7 %	22.8 %	1	1	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	1	50.0 %	31.9 %	1	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	12	6	50.0 %	35.1 %	4	2	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	2	66.7 %	40.2 %	1	1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	12	4	33.3 %	20.8 %	2	2	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	3	0	0.0 %	18.5 %	1	-1	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	26.7 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	24.2 %	1	-1	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	3	100.0 %	82.0 %	2	1	Ontario
05 : Contrôleurs		16	11	68.8 %	61.0 %	10	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	56.2 %	1	0	Edmonton

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	11	7	63.6 %	62.9 %	7	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	1	100.0 %	56.8 %	1	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	2	100.0 %	58.8 %	1	1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	52.6 %	1	-1	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		249	146	58.6 %	86.3 %	215	-69	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	3	100.0 %	87.5 %	3	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	9	69.2 %	80.5 %	10	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	7	4	57.1 %	84.6 %	6	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	86.1 %	1	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	133	74	55.6 %	87.1 %	116	-42	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	4	80.0 %	77.2 %	4	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	23	14	60.9 %	87.2 %	20	-6	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	55	28	50.9 %	87.5 %	48	-20	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	7	100.0 %	80.9 %	6	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	1	100.0 %	80.7 %	1	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	81.1 %	1	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		192	17	8.9 %	27.3 %	52	-35	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	33	3	9.1 %	20.5 %	7	-4	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	15	0	0.0 %	26.3 %	4	-4	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	0	0.0 %	27.8 %	1	-1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	26.1 %	1	-1	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	30.7 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	82	7	8.5 %	28.7 %	24	-17	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	49	6	12.2 %	29.1 %	14	-8	Québec

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ^é	#	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	2	0	0.0 %	28.0 %	1	-1	Saskatchewan	
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	1	1	100.0 %	46.8 %	0	1	Québec	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		42	3	7.1 %	2.9 %	1	2		
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Ontario	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Québec	2	2	100.0 %	5.0 %	0	2	Québec	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta	13	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Alberta	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	8	1	12.5 %	1.5 %	0	1	Québec	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario	
7333 : Mécanique électrique	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
7333 : Mécanique électrique	Ontario	7	0	0.0 %	7.5 %	1	-1	Ontario	
10 : Personnel de bureau		27	13	48.1 %	68.6 %	19	-6		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	70.9 %	1	-1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	1	100.0 %	62.4 %	1	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	7	7	100.0 %	72.4 %	5	2	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	16	3	18.8 %	66.8 %	11	-8	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	1	100.0 %	72.6 %	1	0	John's	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		51	39	76.5 %	70.2 %	36	3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	72.4 %	1	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	5	100.0 %	66.1 %	3	2	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	2	100.0 %	67.0 %	1	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	24	18	75.0 %	72.4 %	17	1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	1	100.0 %	66.9 %	1	0	Peterborough	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%té	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	15	9	60.0 %	70.2 %	11	-2	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	2	100.0 %	60.8 %	1	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		204	105	51.5 %	18.3 %	37	68	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	13	1	7.7 %	20.7 %	3	-2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	77	47	61.0 %	19.4 %	15	32	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	114	57	50.0 %	17.3 %	20	37	Que. moins CMA
13 : Autres personnels de vente et de service		5	1	20.0 %	60.2 %	3	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	56.3 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	59.2 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	61.8 %	2	-2	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels		237	57	24.1 %	20.5 %	49	8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	18.8 %	1	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	16.4 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	16.1 %	2	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	39	17	43.6 %	19.7 %	8	9	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	9.3 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	32	11	34.4 %	18.3 %	6	5	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	139	29	20.9 %	22.3 %	31	-2	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	16.6 %	0	0	Québec
Total		3020	747	24.7 %	32.2 %	971	-224	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.
2018-03-01

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation	Disponibilité	Gap			
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	16	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	460	1	0.2 %	2.2 %	10	-9	National
03 : Professionnels		902	1	0.1 %	1.0 %	9	-8	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	16	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	98	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	61	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	434	1	0.2 %	0.8 %	3	-2	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	18	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	33	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	96	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	71	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	8	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	43	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		619	5	0.8 %	2.1 %	13	-8	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	97	1	1.0 %	4.4 %	4	-3	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	16	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	17	1	5.9 %	4.9 %	1	0	Manitoba
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	178	0	0.0 %	1.1 %	2	-2	Ontario

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
Canada Limited**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Québec	88	0	0.0 %	1.4 %	1	-1	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Saskatchewan	8	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	Saskatchewan
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	25	1	4.0 %	2.1 %	1	0	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	3	1	33.3 %	8.5 %	0	1	Manitoba
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	81	1	1.2 %	1.8 %	1	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	34	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Ontario	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	12	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	12	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		16	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation	Disponibilité	Gap			
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	11	0	0.0 %	4.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		249	1	0.4 %	3.5 %	9	-8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	7.7 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	7	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	133	1	0.8 %	4.1 %	5	-4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	23	0	0.0 %	2.3 %	1	-1	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	55	0	0.0 %	2.9 %	2	-2	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		192	0	0.0 %	1.7 %	3	-3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	33	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	15	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	14.9 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	82	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	49	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	2	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		42	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Québec	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Québec
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta	13	0	0.0 %	4.2 %	1	-1	Alberta
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	8	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
7333 : Mécanique électrique	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7333 : Mécanique électrique	Ontario	7	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		27	1	3.7 %	3.6 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	7	1	14.3 %	4.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	16	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	John's
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		51	0	0.0 %	4.2 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	9.6 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	24	0	0.0 %	4.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Peterborough

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	15	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		204	2	1.0 %	3.6 %	7	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	13	1	7.7 %	4.4 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	77	1	1.3 %	4.7 %	4	-3	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	114	0	0.0 %	2.7 %	3	-3	Que. moins CMA
13 : Autres personnels de vente et de service		5	0	0.0 %	6.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels		237	0	0.0 %	4.7 %	11	-11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	17.2 %	1	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	8.2 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	12.3 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	39	0	0.0 %	6.8 %	3	-3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	32	0	0.0 %	5.7 %	2	-2	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	139	0	0.0 %	3.3 %	5	-5	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Total		3020	11	0.4 %	2.3 %	67	-56	

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 - Siemens
Canada Limited**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
01 : Cadres supérieurs	National	16	1	6.3 %	10.1 %	2	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	460	44	9.6 %	15.0 %	69	-25	National
03 : Professionnels		902	123	13.6 %	30.8 %	278	-155	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	16	4	25.0 %	27.5 %	4	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	98	16	16.3 %	35.4 %	35	-19	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	21.7 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	3	16.7 %	14.1 %	3	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	61	8	13.1 %	21.6 %	13	-5	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	434	57	13.1 %	31.5 %	137	-80	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	18	3	16.7 %	38.2 %	7	-4	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	33	0	0.0 %	27.3 %	9	-9	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	96	12	12.5 %	31.4 %	30	-18	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	71	12	16.9 %	40.5 %	29	-17	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	31.5 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	8	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	43	8	18.6 %	21.9 %	9	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		619	46	7.4 %	24.8 %	154	-108	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	97	9	9.3 %	24.7 %	24	-15	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	16	1	6.3 %	40.7 %	7	-6	Colombie-Britannique
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	17	2	11.8 %	27.4 %	5	-3	Manitoba
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	178	11	6.2 %	33.3 %	59	-48	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Québec	88	2	2.3 %	12.3 %	11	-9	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Saskatchewan	8	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	Saskatchewan
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	25	4	16.0 %	22.2 %	6	-2	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	29.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	3	1	33.3 %	14.3 %	0	1	Manitoba
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	81	9	11.1 %	31.4 %	25	-16	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	34	2	5.9 %	9.5 %	3	-1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	3	1	33.3 %	28.6 %	1	0	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	3	0	0.0 %	30.2 %	1	-1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	1	33.3 %	7.7 %	0	1	Québec
2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie	Ontario	1	0	0.0 %	18.9 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie	Québec	3	1	33.3 %	6.7 %	0	1	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	12	0	0.0 %	16.6 %	2	-2	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	2	1	50.0 %	3.1 %	0	1	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	12	1	8.3 %	34.1 %	4	-3	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	3	0	0.0 %	13.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	28.2 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	35.9 %	1	-1	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	0	0.0 %	22.3 %	1	-1	Ontario
05 : Contrôleurs		16	3	18.8 %	3.0 %	0	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Edmonton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	11	3	27.3 %	1.9 %	0	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		249	30	12.0 %	2.7 %	7	23	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	1	33.3 %	3.4 %	0	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	0	0.0 %	16.5 %	2	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	7	1	14.3 %	13.4 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	133	21	15.8 %	1.6 %	2	19	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	12.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	23	2	8.7 %	1.2 %	0	2	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	55	5	9.1 %	0.6 %	0	5	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		192	15	7.8 %	15.1 %	29	-14	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	33	6	18.2 %	11.3 %	4	2	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	15	0	0.0 %	24.7 %	4	-4	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	4	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	82	9	11.0 %	20.8 %	17	-8	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	49	0	0.0 %	8.5 %	4	-4	Québec

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		42	0	0.0 %	9.1 %	4	-4	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario	1	0	0.0 %	22.5 %	0	0	Ontario
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Québec	2	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Québec
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta	13	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	Alberta
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	14.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	8	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Québec
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	1	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Ontario
7333 : Mécanique électrique	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7333 : Mécanique électrique	Ontario	7	0	0.0 %	23.9 %	2	-2	Ontario
10 : Personnel de bureau		27	2	7.4 %	1.8 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	24.3 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	7	2	28.6 %	1.7 %	0	2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	16	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		51	4	7.8 %	6.0 %	3	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	5.3 %	0	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	1	20.0 %	29.7 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	24.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	24	2	8.3 %	2.3 %	1	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Peterborough

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Siemens
 Canada Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	15	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	23.2 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		204	3	1.5 %	1.4 %	3	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	13	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	77	1	1.3 %	2.5 %	2	-1	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	114	2	1.8 %	0.7 %	1	1	Que. moins CMA
13 : Autres personnels de vente et de service		5	3	60.0 %	17.1 %	1	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	43.4 %	0	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	34.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	2	66.7 %	2.7 %	0	2	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels		237	4	1.7 %	3.2 %	8	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	4.1 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	26.7 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	19.8 %	3	-3	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	39	4	10.3 %	2.1 %	1	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	10.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	32	0	0.0 %	2.6 %	1	-1	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	139	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Québec
Total		3020	278	9.2 %	18.4 %	558	-260	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.
2018-03-01

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement		
			#	%	Disponibilité %	Gap #			
01/02 : Directeurs	National	476	1	0.2 %	4.3 %	20	-19	National	
03 : Professionnels	National	902	2	0.2 %	3.8 %	34	-32	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	619	1	0.2 %	4.6 %	28	-27	National	
05 : Contrôleurs	National	16	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	249	0	0.0 %	3.4 %	8	-8	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	192	0	0.0 %	3.5 %	7	-7	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	42	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National	
10 : Personnel de bureau	National	27	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	51	0	0.0 %	5.6 %	3	-3	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	204	0	0.0 %	4.8 %	10	-10	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	5	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	237	1	0.4 %	5.3 %	13	-12	National	
Total			3020	5	0.2 %	4.3 %	129	-124	

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et données internes des employeurs



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de

recrutement différents : Pour mieux comprendre quels CNO sont inefficaces au sein

de notre organisation

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
Défauts de la PMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles		
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi

Effectuer l'analyse
par

Espace
recrutement

01/02 : Directeurs

EEOG

National

03 : Professionnels

EOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EOG

National

05 : Superviseurs

EOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EOG

National

08 : Personnel qualifié des ventes et des services

EOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EOG

National

10 : Personnel de bureau

EOG

National

11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services

EOG

National

12 : Ouvriers semi-qualifiés

EOG

National

13 : Autres personnels de vente et de
service

EOG

National

14 : Autres travailleurs manuels

EOG

EOG

EOG

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

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{fé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	16	6	37,5 %	27,4 %	4	2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	460	95	20,7 %	38,9 %	179	-84	
03 : Professionnels	902	202	22,4 %	27,1 %	244	-42	
04 : Semi-professionnels et techniciens	619	52	8,4 %	19,7 %	122	-70	
05 : Contrôleurs	16	11	68,8 %	61,0 %	10	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	249	146	58,6 %	86,3 %	215	-69	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	192	17	8,9 %	27,3 %	52	-35	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	42	3	7,1 %	2,9 %	1	2	
10 : Personnel de bureau	27	13	48,1 %	68,6 %	19	-6	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	51	39	76,5 %	70,2 %	36	3	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	204	105	51,5 %	18,3 %	37	68	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	1	20,0 %	60,2 %	3	-2	
14 : Autres travailleurs manuels	237	57	24,1 %	20,5 %	49	8	
Total	3020	747	24,7 %	32,2 %	971	-224	

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 : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	16	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	460	1	0.2 %	2.2 %	10	-9	
03 : Professionnels	902	1	0.1 %	1.0 %	9	-8	
04 : Semi-professionnels et techniciens	619	5	0.8 %	2.1 %	13	-8	
05 : Contrôleurs	16	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	249	1	0.4 %	3.5 %	9	-8	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	192	0	0.0 %	1.7 %	3	-3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	42	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	27	1	3.7 %	3.6 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	51	0	0.0 %	4.2 %	2	-2	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	204	2	1.0 %	3.6 %	7	-5	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	0	0.0 %	6.0 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	237	0	0.0 %	4.7 %	11	-11	
Total	3020	11	0.4 %	2.3 %	67	-56	

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 : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap
		#	des minorités visibles		Disponibilité	
		#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	16	1	6.3 %	10.1 %	2	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	460	44	9.6 %	15.0 %	69	-25
03 : Professionnels	902	123	13.6 %	30.8 %	278	-155
04 : Semi-professionnels et techniciens	619	46	7.4 %	24.8 %	154	-108
05 : Contrôleurs	16	3	18.8 %	3.0 %	0	3
07 : Personnel administratif et de bureau principal	249	30	12.0 %	2.7 %	7	23
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	192	15	7.8 %	15.1 %	29	-14
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	42	0	0.0 %	9.1 %	4	-4
10 : Personnel de bureau	27	2	7.4 %	1.8 %	0	2
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	51	4	7.8 %	6.0 %	3	1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	204	3	1.5 %	1.4 %	3	0
13 : Autres personnels de vente et de service	5	3	60.0 %	17.1 %	1	2
14 : Autres travailleurs manuels	237	4	1.7 %	3.2 %	8	-4
Total	3020	278	9.2 %	18.4 %	558	-280

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 : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%		
01/02 : Directeurs	476	1	0.2 %	4.3 %	20	-19	
03 : Professionnels	902	2	0.2 %	3.8 %	34	-32	
04 : Semi-professionnels et techniciens	619	1	0.2 %	4.6 %	28	-27	
05 : Contrôleurs	16	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	249	0	0.0 %	3.4 %	8	-8	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	192	0	0.0 %	3.5 %	7	-7	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	42	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau	27	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	51	0	0.0 %	5.6 %	3	-3	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	204	0	0.0 %	4.8 %	10	-10	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	0	0.0 %	6.3 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	237	1	0.4 %	5.3 %	13	-12	
Total	3020	5	0.2 %	4.3 %	129	-124	

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 : 2017-12-31

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de

recrutement différents : Pour mieux comprendre quels CNO sont inefficaces au sein

de notre organisation

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
Défauts de la PMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles		
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Date : 2017-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	EOG

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Siemens Canada Limited

15-3-18

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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



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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	16	6	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	95	38.9
03 Professionnels	902	202	27.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	619	52	19.7
05 Surveillants	16	11	61.0
06 Contremaîtres	N/A	N/A	N/A
07 Personnel administratif et de bureau principal	249	146	86.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	192	17	27.3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	3	2.9
10 Personnel de bureau	27	13	68.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	39	70.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	204	105	18.3
13 Autre personnel de la vente et des services	5	1	60.2
14 Autres travailleurs manuels	237	57	20.5
Total	3,040	747	32.2

* Source:

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source:

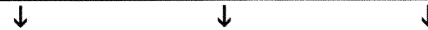
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Siemens Canada Limited

15-3-18

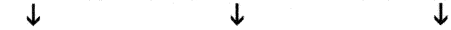
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

**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	16	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	1	2.2
03	Professionnels	902	1	1.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	619	5	2.1
05	Surveillants	16	0	4.3
06	Contremaîtres	N/A	N/A	N/A
07	Personnel administratif et de bureau principal	249	1	3.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	192	0	1.7
09	Travailleurs qualifiés et artisans	42	0	2.1
10	Personnel de bureau	27	1	3.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	0	4.2
12	Travailleurs manuels spécialisés	204	2	3.6
13	Autre personnel de la vente et des services	5	0	6.0
14	Autres travailleurs manuels	237	0	4.7
Total		3,040	11	2.3

*** Source:**

0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

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

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Siemens Canada Limited

15-3-18

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

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

↓ ↓ ↓

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

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	16	1	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	44	15.0
03 Professionnels	902	123	30.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	619	46	24.8
05 Surveillants	16	3	3.0
06 Contremaîtres	N/A	N/A	N/A
07 Personnel administratif et de bureau principal	249	30	2.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	192	15	15.1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	0	9.1
10 Personnel de bureau	27	2	1.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	4	6.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	204	3	1.4
13 Autre personnel de la vente et des services	5	3	17.1
14 Autres travailleurs manuels	237	4	3.2
Total	3,040	278	18.4

* Source:

0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

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

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 1 : Analyse de l'effectif
Siemens Canada Limited
15-3-18

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

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

Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 4 : Personnes handicapées		
		Analyse de l'effectif première/précédente		
		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01/02	Cadres	496	1	4.3
03	Professionnels	902	2	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	619	1	4.6
05	Surveillants	16	0	13.9
06	Contremaîtres	N/A	N/A	N/A
07	Personnel administratif et de bureau principal	249	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	192	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	42	0	3.8
10	Personnel de bureau	27	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	204	0	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	5	0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	237	1	5.3
Total		3,040	5	4.3

		Tableau 8 : Personnes handicapées		
		Analyse de l'effectif suivante/courante		
		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	
	0	0	0.0	

* Source: Enquête nationale auprès des ménages de 2011
--

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Siemens Canada Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 1 : Femmes

Tableau 5 : Femmes

Tableau 9 : Femmes

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
#	#	#	#

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
#	#	#	#

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
#	#	#	#

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	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Siemens Canada Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	10	0

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Siemens Canada Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Siemens Canada Limited

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

Tableau 4 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles 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
Total	0	0	0	0

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

Tableau 8 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles 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
Total	0	0	0	0

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

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles 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
Total	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés												Femmes									
	Objectifs à court terme premiers/précédents							Objectifs à court terme premiers/précédents														
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		AAAA - AAAA									
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans		2017	2020									
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%			
01 Cadres supérieurs	16	-100.0%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	-2	0		27.4%	2	2		37.5%	37.5%		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	-100.0%	0.8%	11	0.0%	1.9%	27	38	95	1.9%	5	101	15	38.9%	38.9%	-92	-86		19.8%	21.4%		
03 Professionnels	902	-100.0%		0	0.0%		0	0	202	0.0%	0	42	0		27.1%	-42	-42		22.4%	22.4%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	619	-100.0%	13.0%	241	0.0%	0.2%	3	244	52	0.2%	0	117	48	19.7%	19.7%	-70	-69		8.4%	11.6%		
05 Surveillants	16	-100.0%		0	0.0%		0	0	11	0.0%	0	-1	0		61.0%	1	1		68.8%	68.8%		
06 Contremaîtres	N/A	0.0%		#VALUE!	0.0%		#VALUE!	#VALUE!	N/A	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		#VALUE!	#VALUE!		
07 Personnel administratif et de bureau principal	249	-100.0%		0	0.0%		0	0	146	0.0%	0	69	0		86.3%	-69	-69		58.6%	58.6%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	192	-100.0%	2.4%	14	0.0%	6.5%	37	51	17	6.5%	3	42	14	27.3%	27.3%	-35	-28		8.9%	13.6%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-2	0		2.9%	2	2		7.1%	7.1%		
10 Personnel de bureau	27	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	5	5	13	6.5%	3	9	3	68.6%	68.6%	-6	-6		48.1%	48.1%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	10	10	39	6.5%	8	5	5	50.0%	70.2%	3	0		76.5%	70.6%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	204	-100.0%		0	0.0%		0	0	105	0.0%	0	-68	0		18.3%	68	68		51.5%	51.5%		
13 Autre personnel de la vente et des services	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	2	0		60.2%	-2	-2		20.0%	20.0%		
14 Autres travailleurs manuels	237	-100.0%		0	0.0%		0	0	57	0.0%	0	-8	0		20.5%	8	8		24.1%	24.1%		
Total	3,040	-100.0%		0	0.0%		0	0	747	0.0%	0	232	0		32.2%	-232	-232		24.6%	24.6%		

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	38.9	0	38.9	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	19.7	0	19.7	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	#VALUE!	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	27.3	0	27.3	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	3	68.6	0	68.6	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	50.0	0	70.2	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
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

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	16	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	-100.0%	0.8%	12	0.0%	1.9%	27	39	1	1.9%	0	10	1	2.2%	2.2%	-10	-9	0.2%	0.4%
03 Professionnels	902	-100.0%	0.0%	0	0.0%	23.8%	644	644	1	23.8%	1	9	6	1.0%	1.0%	-8	-3	0.1%	0.7%
04 Personnel semi-professionnels et technique	619	-100.0%	13.0%	241	0.0%	0.2%	3	244	5	0.2%	0	13	5	2.1%	2.1%	-8	-8	0.8%	1.2%
05 Surveillants	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	31.3%	15	15	0	31.3%	0	1	1	4.3%	4.3%	-1	0	0.0%	6.3%
06 Contremaîtres	N/A	0.0%	#VALUE!	0	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	N/A	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
07 Personnel administratif et de bureau principal	249	-100.0%	0.0%	0	0.0%	39.4%	294	294	1	39.4%	1	9	3	1.0%	3.5%	-8	-6	0.4%	1.2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	192	-100.0%	2.4%	14	0.0%	6.5%	37	51	0	6.5%	0	4	1	1.7%	1.7%	-3	-3	0.0%	0.5%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	8	8	0	6.5%	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	27	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	5	5	1	6.5%	0	0	0	3.6%	3.6%	0	0	3.7%	3.7%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	10	10	0	6.5%	0	2	0	4.2%	4.2%	-2	-2	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	204	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	40	40	2	6.5%	0	5	1	3.6%	3.6%	-5	-4	1.0%	1.5%
13 Autre personnel de la vente et des services	5	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	1	1	0	6.5%	0	0	0	6.0%	6.0%	0	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	237	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	46	46	0	6.5%	0	11	2	4.7%	4.7%	-11	-9	0.0%	0.8%
Total	3,040	-100.0%		0	0.0%		0	0	11	0.0%	0	59	0	2.3%	2.3%	-59	-59	0.4%	0.4%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	2.2	0	2.2	
03 Professionnels	6	1.0	0	1.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	2.1	0	2.1	
05 Surveillants	1	4.3	0	4.3	
06 Contremaîtres	#VALUE!	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	1.0	0	3.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	1.7	0	1.7	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	2.1	0	2.1	
10 Personnel de bureau	0	3.6	0	3.6	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	4.2	0	4.2	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	3.6	0	3.6	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	6.0	0	6.0	
14 Autres travailleurs manuels	2	4.7	0	4.7	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés											Personnes handicapées															
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)				Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)					Embauches anticipées d'ici 3 ans			Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans			Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA		Actuel		Prévu		Actuel		Prévu			JJ-MM-AAAA			À - De		AAAA - AAAA										
		31-12-2017		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans				2017		2020													
		N°	%	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%						
01/02	Cadres	496	-100.0%	0.8%	0.8%	12	0.0%	2.0%	2.0%	30	0.0%	42	1	2.0%	0	21	2	4.3%	4.3%	-20	-19	0.2%	0.6%					
03	Professionnels	902	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	23.8%	23.8%	644	0.0%	644	2	23.8%	1	33	24	3.8%	3.8%	-32	-9	0.2%	2.8%					
04	Personnel semi-professionnels et technique	619	-100.0%	13.0%	13.0%	241	0.0%	0.2%	0.2%	4	0.0%	245	1	0.2%	0	39	11	4.6%	4.6%	-27	-28	0.2%	1.4%					
05	Surveillants	16	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	31.3%	31.3%	15	0.0%	15	0	31.3%	0	2	2	13.9%	13.9%	-2	0	0.0%	12.5%					
06	Contremaîtres	N/A	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	0	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	N/A	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!					
07	Personnel administratif et de bureau principal	249	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	39.4%	39.4%	294	0.0%	294	0	39.4%	0	8	10	3.4%	3.4%	-8	2	0.0%	4.0%					
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	192	-100.0%	2.4%	2.4%	14	0.0%	6.5%	6.5%	37	0.0%	51	0	6.5%	0	7	2	3.5%	3.5%	-7	-5	0.0%	1.0%					
09	Travailleurs qualifiés et artisans	42	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	8	0.0%	8	0	6.5%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%					
10	Personnel de bureau	27	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	5	0.0%	5	0	6.5%	0	2	0	7.0%	7.0%	-2	-2	0.0%	0.0%					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	10	0.0%	10	0	6.5%	0	3	1	5.6%	5.6%	-3	-2	0.0%	2.0%					
12	Travailleurs manuels spécialisés	204	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	40	0.0%	40	0	6.5%	0	10	2	4.8%	4.8%	-10	-8	0.0%	1.0%					
13	Autre personnel de la vente et des services	5	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	1	0.0%	1	0	6.5%	0	0	0	6.3%	6.3%	0	0	0.0%	0.0%					
14	Autres travailleurs manuels	237	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	6.5%	46	0.0%	46	1	6.5%	0	12	2	5.3%	5.3%	-12	-10	0.4%	1.3%					
Total		105	-100.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	0	6	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	6	6	5.7%	5.7%					

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01/02	Cadres	2	4.3	0	4.3	
03	Professionnels	24	3.8	0	3.8	
04	Personnel semi-professionnels et technique	11	4.6	0	4.6	
05	Surveillants	2	13.9	0	13.9	
06	Contremaîtres	#VALUE!	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	10	3.4	0	3.4	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	3.5	0	3.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.8	0	3.8	
10	Personnel de bureau	0	7.0	0	7.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	5.6	0	5.6	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	4.8	0	4.8	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	6.3	0	6.3	
14	Autres travailleurs manuels	2	5.3	0	5.3	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux postes)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAA - AAAA
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.3%	3	3	1	6.3%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	6.3%	6.3%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	480	-100.0%	0.8%	12	0.0%	1.9%	27	39	44	1.9%	3	33	6	15.0%	15.0%	-28	-27	9.2%	9.6%	
03 Professionnels	902	-100.0%	0.0%	0	0.0%	23.8%	644	644	123	23.8%	88	243	198	30.8%	30.8%	-155	-45	13.6%	25.8%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	619	-100.0%	13.0%	241	0.0%	0.2%	4	245	46	0.2%	0	167	61	24.8%	24.8%	-108	-106	7.4%	12.4%	
05 Surveillants	16	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-3	0	3.0%	3.0%	3	3	18.8%	18.8%	
06 Contremaîtres	N/A	0.0%		#VALUE!	0.0%		#VALUE!	#VALUE!	N/A	0.0%	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	249	-100.0%		0	0.0%		0	0	30	0.0%	0	-23	0	2.7%	2.7%	23	23	12.0%	12.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	192	-100.0%	2.4%	14	0.0%	6.5%	37	51	15	6.5%	3	19	8	15.1%	15.1%	-14	-11	7.8%	9.7%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	8	8	0	6.5%	0	4	1	9.1%	9.1%	-4	-3	0.0%	2.4%	
10 Personnel de bureau	27	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-2	0	1.8%	1.8%	2	2	7.4%	7.4%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	51	-100.0%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	-1	0	6.0%	6.0%	1	1	7.8%	7.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	204	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	0	0	1.4%	1.4%	0	0	1.5%	1.5%	
13 Autre personnel de la vente et des services	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-2	0	17.1%	17.1%	2	2	60.0%	60.0%	
14 Autres travailleurs manuels	237	-100.0%	0.0%	0	0.0%	6.5%	46	46	4	6.5%	1	5	1	3.2%	3.2%	-4	-4	1.7%	1.7%	
Total	3,040	-100.0%		0	0.0%		0	0	278	0.0%	0	281	0	18.4%	18.4%	-281	-281	9.1%	9.1%	

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	10.1	0	10.1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	15.0	0	12.0	
03 Professionnels	198	30.8	0	30.8	
04 Personnel semi-professionnels et technique	61	24.8	0	24.8	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	#VALUE!	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	8	15.1	0	15.1	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	9.1	0	9.1	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	1	3.2	0	3.2	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Tableau 9: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Objectifs à court terme suivants/courants						Femmes			
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans				
		JJ-MM-AAAA		JJ-MM-AAAA				JJ-MM-AAAA			AAAA - AAAA										
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	D'ici 3 ans	0	3	%	N°	N°	%	N°			
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	N°		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1] x 100.

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

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

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif = nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0	
03 Professionnels	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Tableau 13: Personnes handicapées																			
Objectifs à court terme suivants/courants																			
Tous les employés										Personnes handicapées									
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	Actuel		Prévu			À - De	AAAA - AAAA								
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans						0	3					
		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	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées																			
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées				Commentaires													
		Objectifs à court terme		Objectifs à long															
		%		%															
01/02	Cadres		0.0		0.0														
03	Professionnels		0.0		0.0														
04	Personnel semi-professionnels et technique		0.0		0.0														
05	Surveillants		0.0		0.0														
06	Contremaîtres		0.0		0.0														
07	Personnel administratif et de bureau principal		0.0		0.0														
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0														
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0														
10	Personnel de bureau		0.0		0.0														
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0														
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0														
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0														
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0														
Total			0.0		0.0														

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

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

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%		
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0		
03 Professionnels	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.0	0.0		
05 Surveillants	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	0.0	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0		
Total	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Anné e	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 FAE	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2017	16	6	37.5	27.4	4	2	136.9																
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	480	95	19.8	38.9	187	-92	50.9																
		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
03	Professionnels	2017	902	202	22.4	27.1	244	-42	82.6																
		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
04	Personnel semi- professionnels et technique	2017	619	52	8.4	19.7	122	-70	42.6																
		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
05	Surveillants	2017	16	11	68.8	61.0	10	1	112.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2017	N/A	N/A	0.0	N/A	#####	#####	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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 (CPÈME)	Anné e	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	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge 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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	15	0.0	38.9	0.0	0	0.0	38.9	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	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	48	0.0	19.7	0.0	0	0.0	19.7	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	#####	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	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

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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 EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	249	146	58.6	86.3	215	-69	67.9																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	192	17	8.9	27.3	52	-35	32.4																
		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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	42	3	7.1	2.9	1	2	246.3																
		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
10	Personnel de bureau	2017	27	13	48.1	68.6	19	-6	70.2																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	51	39	76.5	70.2	36	3	108.9																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	204	105	51.5	18.3	37	68	281.3																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes	Femmes				Femmes					
#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	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								
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	14	0.0	27.3	0.0	0	0.0	27.3	0.0
		3	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								
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	3	0.0	68.6	0.0	0	0.0	68.6	0.0
		3	0	0	0.0								
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	5	0.0	50.0	0.0	0	0.0	70.2	0.0
		3	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								

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Femmes			Écart	Résultat EMP	Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes								
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	5	1	20.0	60.2	3	-2	33.2																
		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
14	Autres travailleurs manuels	2017	237	57	24.1	20.5	49	8	117.3																
		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
Total		2017	3,040	747	24.6	32.2	979	-232	76.3																
		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

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	Femmes			Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		
			Actuel	Objectif	%		Objectif	%		Objectif	%				
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
01	Cadres supérieurs	2017	16	0	0.0	2.9	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	480	1	0.2	2.2	11	-10	9.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2017	902	1	0.1	1.0	9	-8	11.1																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	619	5	0.8	2.1	13	-8	38.5																
		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
05	Surveillants	2017	16	0	0.0	4.3	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2017	N/A	N/A	0.0	N/A	#####	#####	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	2.2	0.0	0	0.0	2.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	6	0.0	1.0	0.0	0	0.0	1.0	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	5	0.0	2.1	0.0	0	0.0	2.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	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 5 : Résultats - Autochtones

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif									Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Résultat EMEF				Tous les employés		Autochtones		Différence			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones	
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	249	1	0.4	3.5	9	-8	11.5	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	2017	192	0	0.0	1.7	3	-3	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	2017	42	0	0.0	2.1	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
10	Personnel de bureau	2017	27	1	3.7	3.6	1	0	102.9	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	2017	51	0	0.0	4.2	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	204	2	1.0	3.6	7	-5	27.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	3	0.0	1.0	0.0	0	0.0	3.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	1.7	0.0	0	0.0	1.7	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0	0.0	2.1	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	3.6	0.0	0	0.0	3.6	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	4.2	0.0	0	0.0	4.2	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	3.6	0.0	0	0.0	3.6	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	5	0	0.0	6.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	237	0	0.0	4.7	11	-11	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		2017	3,040	11	0.4	2.3	70	-59	15.7															
		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

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						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	6.0	0.0	0	0.0	6.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	2	0.0	4.7	0.0	0	0.0	4.7	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées			Écart	Résultat FMF	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence	Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu									
01&02	Cadres	2017	496	1	0.2	4.3	21	-20	4.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2017	902	2	0.2	3.8	34	-32	5.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	619	1	0.2	4.6	28	-27	3.5																
		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
05	Surveillants	2017	16	0	0.0	13.9	2	-2	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2017	N/A	N/A	0.0	N/A	#####	#####	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	2	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	24	0.0	3.8	0.0	0	0.0	3.8	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	11	0.0	4.6	0.0	0	0.0	4.6	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	13.9	0.0	0	0.0	13.9	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	249	0	0.0	3.4	8	-8	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	192	0	0.0	3.5	7	-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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	42	0	0.0	3.8	2	-2	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	27	0	0.0	7.0	2	-2	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	51	0	0.0	5.6	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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	204	0	0.0	4.8	10	-10	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F - M x 100													

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	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	10	0.0	3.4	0.0	0	0.0	3.4	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	2	0.0	3.5	0.0	0	0.0	3.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	3.8	0.0	0	0.0	3.8	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	7.0	0.0	0	0.0	7.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	5.6	0.0	0	0.0	5.6	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	2	0.0	4.8	0.0	0	0.0	4.8	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Siemens Canada Limited

15-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	5	0	0.0	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	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	237	1	0.4	5.3	13	-12	8.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2017	3,040	5	0.2	4.3	131	-126	3.8																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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									
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées									
		Actuel		Objectif		Objectif		Objectif		Objectif		Objectif			Objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	6.3	0.0	0	0.0	6.3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	2	0.0	5.3	0.0	0	0.0	5.3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	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	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

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif					Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions									
			Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2017	16	1	6.3	10.1	2	-1	61.9															
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	480	44	9.2	15.0	72	-28	61.1															
		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
03	Professionnels	2017	902	123	13.6	30.8	278	-155	44.3															
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	619	46	7.4	24.8	154	-108	30.0															
		0	0	0	0.0	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	2017	16	3	18.8	3.0	0	3	625.0															
		0	0	0	0.0	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	2017	N/A	N/A	0.0	N/A	#####	#####	0.0															
		0	0	0	0.0	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	10.1	0.0	0	0.0	10.1	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	6	0.0	15.0	0.0	0	0.0	12.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	198	0.0	30.8	0.0	0	0.0	30.8	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	61	0.0	24.8	0.0	0	0.0	24.8	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0			0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Tous les employés	Avancements			Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart		Résultat RME		Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	249	30	12.0	2.7	7	23	446.2																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	192	15	7.8	15.1	29	-14	51.7																
		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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	42	0	0.0	9.1	4	-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
10	Personnel de bureau	2017	27	2	7.4	1.8	0	2	411.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	51	4	7.8	6.0	3	1	130.7																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	204	3	1.5	1.4	3	0	105.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	8	0.0	15.1	0.0	0	0.0	15.1	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	1	0.0	9.1	0.0	0	0.0	9.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Siemens Canada Limited

15-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif									Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles									Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles									
		Tous les employés		Représentation			Disponibilité			Écart			Resultat EMP	Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence	Tous les employés		Actuel			Prévu		Différence	
#	#	#	%	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	5	3	60.0	17.1	1	2	350.9																				
		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
14	Autres travailleurs manuels	2017	237	4	1.7	3.2	8	-4	52.7																				
		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
Total		2017	3,040	278	9.1	18.4	559	-281	49.7																				
		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

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									
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés		Actuel		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%	%	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	1	0.0	3.2	0.0	0	0.0	3.2	0.0	0	0.0	3.2	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	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 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Siemens Canada Limited
15-03-2018

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 en conséquence.
- 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 œuvre.
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soient atteints.
- 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 dans sa mise en œuvre.
- 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 dans la représentation.

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.

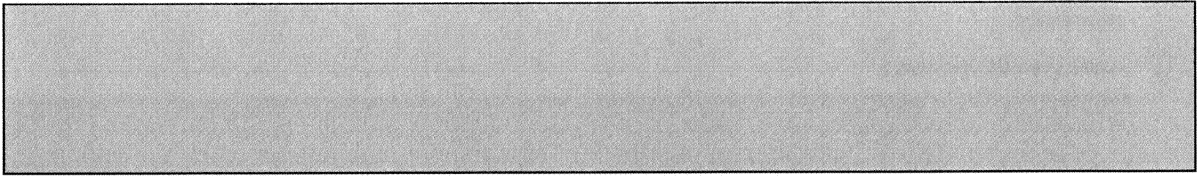
Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

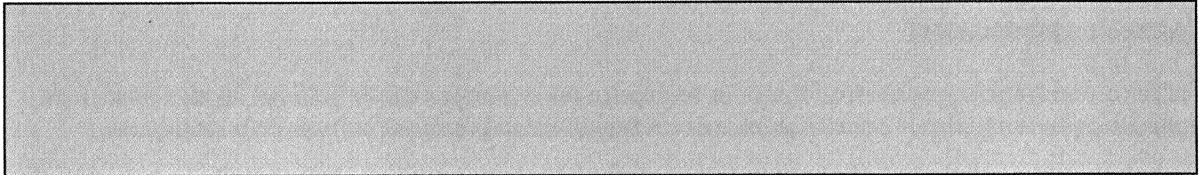
Grèves (inclure les dates, le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

Autre.

A large rectangular area that has been redacted with a grey stippled pattern.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

A large rectangular area that has been redacted with a grey stippled pattern.

Questionnaire d'auto-identification

(Confidentiel une fois rempli)

Les renseignements de ce questionnaire permettront à Siemens de suivre la situation quant aux possibilités de formation, aux promotions et au maintien en poste des employés dans le but de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel. Avec votre consentement (vous reporter à la section E ci-après), les renseignements pourraient aussi être utilisés par la personne-ressource en matière d'équité en emploi à des fins de gestion des ressources humaines. Les renseignements pourraient également servir à recommander une candidature pour des occasions de formation et de développement professionnel ainsi que pour des programmes spéciaux.

Vous avez le droit d'examiner et de corriger les renseignements vous concernant en tout temps; soyez également assurés qu'il n'est pas obligatoire de remplir le questionnaire.

Les renseignements ne serviront pas à des fins non autorisées.

Veuillez prendre note qu'une personne peut appartenir à plus d'une groupe désigné. Merci de votre collaboration.

Option 1

A.	Numéro d'employé	
	Nom de famille	Prénom
	Homme	Femme
B.	Personnes handicapées : Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. D'après cette définition, êtes-vous une personne handicapée? Oui Non	
C.	Un Autochtone est un Indien d'Amérique du Nord, Métis ou Inuit et/ou un Indien des traités ou un Indien inscrit et/ou une personne membre d'une bande indienne ou d'une Première Nation. D'après cette définition, êtes-vous un Autochtone? Oui Non	
D.	Membres des minorités visibles : Personne, autre qu'un Autochtone, qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe son lieu de naissance. D'après cette définition, êtes-vous un membre d'une minorité visible? Oui Non	
E.	Acceptez-vous que ces renseignements puissent être utilisés à des fins de gestion des ressources humaines? Oui Non	

Option 2

Je ne souhaite pas m'identifier au moyen de ce questionnaire **Oui** **Non**

Ce formulaire est également disponible dans d'autres formats.

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

Nom de l'employeur : Siemens Canada Limited

Emplacement principal : Oakville (Ontario)

Nombre d'employés : 3 020 permanents (3 198 au total, y compris les employés temporaires)

EDSC n'a pas eu accès à l'Analyse de l'effectif ou aux formulaires – le ministère n'a donc pas été en mesure de déterminer la répartition des employés par province. Cependant, le site Web de Siemens précise que l'organisation mène des activités et compte des employés à l'échelle du Canada, à 52 endroits différents.

Aperçu de l'organisation :

SIAN 13360395

Siemens est un important producteur de technologies éco énergétiques permettant d'économiser les ressources. L'entreprise est un fournisseur de turbines à gaz et à vapeur pour la production et la distribution d'énergie électrique. Siemens est également un fournisseur d'équipement d'imagerie médicale et de diagnostic de laboratoire.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 10 mars 2018
Réception : 15 mars 2018
Analyse de l'effectif : 31 décembre 2017

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	3 198	
Nombre de questionnaires retournés :	1 673	67
Nombre de questionnaires retournés remplis :	1 673	67

- Le questionnaire comporte des définitions adéquates.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent que les employés peuvent s'identifier comme membres de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend un code de l'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe de l'employé lorsque ces renseignements ne peuvent être obtenus à partir des feuilles de paie ou des dossiers du personnel.

- Il est mentionné dans le questionnaire qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- Dans le questionnaire d'auto-identification, il est précisé que la participation des employés est volontaire.
- Le questionnaire souligne que l'information recueillie est confidentielle et qu'elle ne sera divulguée qu'au sein de l'organisation afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient remplies.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier à tout moment les renseignements les concernant.

Observations :

L'employeur a obtenu un taux de réponse de seulement 67 % même après avoir envoyé des courriels de suivi et encouragé les employés à s'identifier. Le questionnaire d'auto-identification fait maintenant partie de la trousse d'embauche remise à tous les nouveaux employés; l'organisation estime donc que tous les nouveaux employés rempliront le questionnaire au moment de l'embauche. Des stratégies de suivi ont également fait l'objet de discussions avec le conseiller en ressources humaines responsable du dossier. L'organisation prévoit continuer d'assurer un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu au questionnaire pour augmenter le taux de réponse et faire en sorte que les employés actuels s'identifient comme membre d'un des quatre groupes désignés.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée au moyen du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau professionnel pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau géographique pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- Un code semble avoir été correctement attribué à tous les postes de l'organisation à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour tous les groupes désignés dans les catégories professionnelles où des écarts ont été décelés.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en considération les éléments suivants lorsqu'elle a fixé ses objectifs à court terme afin d'établir un objectif dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été décelé : la sous-représentation, la disponibilité, l'augmentation ou la diminution prévue et le roulement prévu.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour que des progrès raisonnables soient réalisés, en étant fixés à une valeur supérieure, ou à tout le moins, égale à la disponibilité.

Observations :

Compte tenu du taux de réponse peu élevé à la suite de l'enquête sur son effectif, Siemens Canada Limited a précisé dans son rapport des réalisations que même dans les CPEME dans lesquelles aucun écart n'a été relevé, l'entreprise prévoit surveiller la situation et veiller à continuer à embaucher des employés faisant partie des quatre groupes désignés selon la disponibilité sur le marché du travail dans ces groupes.

En raison du faible taux de réponse au questionnaire, Siemens Canada Limited comprend que la représentation de son effectif pourrait ne pas être exacte. L'organisation a accepté d'établir des objectifs à court et à long termes selon la disponibilité sur le marché du travail dans toutes les CPEME où il existe des écarts.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-84	38,9	38,9	20,7	38,9
3	Professionnels	-42	27,1	27,1	22,4	27,1
4	Personnel semi-professionnel et technique	-70	19,7	19,7	8,4	19,7
7	Personnel administratif et de bureau principal	-69	S.O.	S.O.	58,6	86,3
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-35	27,3	27,3	8,9	27,3
10	Personnel de bureau	-6	50,0	50,0	48,1	68,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-2	50,0	50,0	20,0	60,2

Observations :

Bien qu'il existe un écart de -69 dans la CPEME 07, Siemens Canada affiche déjà une représentation de plus de 50 % dans cette catégorie. Par conséquent, aucun objectif n'a été fixé pour la CPEME 07. De même, bien que la disponibilité soit plus élevée dans les CPEME 10 et 13,

des objectifs adéquats avaient été fixés à 50 % pour ne pas encourager le regroupement des postes des femmes dans ces catégories professionnelles et inclure toutes les personnes sans égard à leur genre.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-9	2,2	2,2	0,2	2,2
3	Professionnels	-8	1,0	1,0	0,1	1,0
4	Personnel semi-professionnel et technique	-8	2,1	2,1	0,8	2,1
5	Surveillants	-1	4,3	4,3	0,0	4,3
7	Personnel administratif et de bureau principal	-8	3,5	3,5	0,4	3,5
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	1,7	1,7	0,0	1,7
9	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	2,1	2,1	0,0	2,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	4,2	4,2	0,0	4,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-5	3,6	3,6	1,0	3,6
14	Autres travailleurs manuels	-11	4,7	4,7	0,0	4,7

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	10,1	10,1	6,3	10,1
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-25	15,0	15,0	9,6	15,0
3	Professionnels	-155	30,8	30,8	13,6	30,8
4	Personnel semi-professionnel et technique	-108	24,8	24,8	7,4	24,8
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-14	15,1	15,1	7,8	15,1
9	Travailleurs qualifiés et artisans	-4	9,1	9,1	0,0	9,1
14	Autres travailleurs manuels	-4	3,2	3,2	1,7	3,2

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
1.2	Cadres supérieurs/Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-19	4,3	4,3	0,2	4,3
3	Professionnels	-32	3,8	3,8	0,2	3,8
4	Personnel semi-professionnel et technique	-27	4,6	4,6	0,2	4,6
5	Surveillants	-2	13,9	13,9	0,0	13,9

7	Personnel administratif et de bureau principal	-8	3,4	3,4	0,0	3,4
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-7	3,5	3,5	0,0	3,5
9	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	3,8	3,8	0,0	3,8
10	Personnel de bureau	-2	7,0	7,0	0,0	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	5,6	5,6	0,0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-10	4,8	4,8	0,0	4,8
14	Autres travailleurs manuels	-12	5,3	5,3	0,4	5,3

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif et compte tenu des circonstances uniques, je recommande d'ajouter ce qui suit dans la lettre de clôture :

- Étant donné que Siemens Canada Limited a obtenu des taux de retour et de réponse inférieurs à 80 % à son questionnaire d'auto-identification, l'analyse de l'effectif réalisée aux fins de la première évaluation de conformité de l'organisation pourrait ne pas représenter avec exactitude l'effectif actuel. Des stratégies de suivi supplémentaires devraient être mises en œuvre pour encourager les employés qui n'ont pas rempli le questionnaire à le faire. Il faudrait également continuer d'ajouter le questionnaire d'auto-identification à la trousse de documents d'embauche afin que les nouveaux employés aient l'occasion de répondre au questionnaire au moment de leur embauche. Le sujet de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail devrait également faire régulièrement l'objet de discussions avec le personnel afin d'encourager encore davantage les employés à remplir le questionnaire.
- Comme en témoigne l'analyse de l'effectif réalisée par Siemens Canada Limited, il y a des écarts dans diverses CPEME à l'échelle des quatre groupes désignés. Nous encourageons l'organisation à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) concernant ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide sur la réalisation d'une ESE se trouve à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>. Une ESE devrait aider Siemens Canada Limited à cerner et à éliminer les obstacles qui pourraient empêcher l'organisation d'atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 24 mai 2018

De: [EE-EME](#)

À: ann.adair@siemens.com

mary.bissette-clarke@siemens.com

Date: 2018-06-04 11:37:02

Objet : Accord numéro 061119 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Madame Margaret Anne Adair,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 10 mars 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Siemens Canada Limited se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait maintenu la conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou déployés des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

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

- Étant donné que Siemens Canada Limited a obtenu des taux de retour et de réponse inférieurs à 80 % à son questionnaire d'auto-identification, l'analyse de l'effectif réalisée aux fins de la première évaluation de conformité de l'organisation pourrait ne pas représenter avec exactitude l'effectif actuel. Des stratégies de suivi supplémentaires devraient être mises en œuvre pour encourager les employés qui n'ont pas rempli le questionnaire à le faire. Il faudrait également continuer d'ajouter le questionnaire d'auto-identification à la trousse de documents d'embauche afin que les nouveaux employés aient l'occasion de répondre au questionnaire au moment de leur embauche. Le sujet de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail devrait également faire régulièrement l'objet de discussions avec le personnel afin d'encourager encore davantage les employés à remplir le questionnaire.
- Comme en témoigne l'analyse de l'effectif réalisée par Siemens Canada Limited, il y a des écarts dans diverses CPEME à l'échelle des quatre groupes désignés. Nous encourageons l'organisation à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) concernant ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide sur la réalisation d'une ESE se trouve à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>. Une ESE devrait aider Siemens Canada Limited à cerner et à éliminer les obstacles qui pourraient empêcher l'organisation d'atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 10 mars 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Siemens Canada Limited recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- 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, Siemens Canada Limited 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'une entreprise 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 responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme 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 par courriel à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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

De: "MALIZIA, ERIN" <erin.malizia@siemens.com>

À: EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Date: Mis à jour le 2018-03-15, 16:07:31

Objet: Government of Canada Agreement 061119 - First Compliance Assessment

Pièces
jointes: [Self-Identification Questionnaire.pdf](#)

[Workforce Analysis - Summary Report 2018.pdf](#)

[Workforce Analysis - Detailed Report 2018.pdf](#)

[Siemens Canada Limited - Achievement Report.xlsx](#)

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint un exemplaire de ce qui suit :

- 1 Questionnaire d'auto-identification
- 2 Résultats de l'analyse de l'effectif (résumé et rapport détaillé)
- 3 Rapport des réalisations en format Excel avec objectifs numériques à court et à long termes

Une enquête a été menée auprès de notre effectif en avril 2009; le taux de réponse a été de 67 %. Des courriels de suivi ont été envoyés, et le questionnaire d'auto-identification a été ajouté à la nouvelle trousse d'embauche. Depuis, tous les nouveaux employés ont eu l'occasion de répondre au questionnaire, et les résultats ont été tenus à jour. Les plus récentes données remontent au 31 décembre 2017. À ce moment :

- Nombre d'employés permanents à temps plein et à temps partiel : 3 198
- Nombre de questionnaires retournés qui étaient non remplis, partiellement remplis ou complètement remplis : 1 673
- Nombre de questionnaires retournés qui étaient complètement remplis : 1 673

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Kind regards,

Erin Malizia

Ressources humaines

Siemens Canada Limited

1577 North Service Road East

Oakville, ON L6H 0H6

Tel: 289 Max -7598

Email: erin.malizia@siemens.com