



s.24(1)

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

- Nouvel Accord  
 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Motorola Solutions Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 162
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541510	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm</a>

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 8133 Warden Avenue	Ville Markham	Province ON	Code postal L6G 1B3
	Numéro de téléphone 905-948-5200	Numéro de télécopieur 905-948-5270	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Josée Despatie	Titre Spécialiste principal des ressources humaines
Numéro de téléphone 514-394-7726	Adresse du courriel josee.despatie@motorolasolutions.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).</li> </ul>
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, 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: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
Remarque: 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 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) George Krausz	Titre Président, Motorola Solutions Canada Inc.
Numéro de téléphone 905-948-5300	Adresse du courriel george.krausz@motorolasolutions.com
Signature	Date 2014-02-24

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.gc.ca</a></li> </ul>



## Programme de contrats fédéraux (PCF)

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 toutes les taxes) 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 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 où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

- a. Un an après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) :
  - 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 où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services 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 ans et quatre ans après l'obtention initial d'un contrat, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) 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 PCF.

Les entrepreneurs jugés non-conformes ne pourront plus soumissionner des contrats, offres à commandes ou arrangements en matière d'approvisionnement de biens ou de services 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 informations 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 éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

**Filiale :** Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (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 reste 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 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, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

### Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du 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. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

### Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

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, d'employés permanents à temps partiel ou d'employés temporaires et conservent le droit de retourner au travail.

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SITUÉS DANS CHAQUE ZONE)

Province	Province			Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire		Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés	
Ontario	79	0	0	79	Calgary	17	0	0	17
Québec	30	0	0	30	Halifax	5	0	0	5
Nouvelle-Écosse	5	0	0	5	Montréal	29	0	0	29
Manitoba	1	0	0	1	Toronto	71	0	0	71
Colombie britannique	5	0	0	5	Vancouver	5	0	0	5
Prince Edward île	1	0	0	1	Winnipeg	1	0	0	1
Saskatchewan	1	0	0	1	Québec	1	0	0	1
Alberta	17	0	0	17	Ottawa - Gatineau	8	0	0	8
					Saskatoon	1	0	0	1
Nombre total d'employés au Canada				139	P.E.I.	1	0	0	1
					<b>Total des employés au Canada</b>				<b>139</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>		2	2									
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	18	17	1							2	1	1
	<b>Total</b>		18	17	1							2	1
<b>Professionnels</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	67	55	12				2	2		21	17	4
	<b>Total</b>		67	55	12				2	2		21	17
<b>Semi-professionnels et techniciens</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	19	19								7	7	
	<b>Total</b>		19	19								7	7

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	3	5							2		2
	<b>Total</b>	8	3	5							2		2
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	23	14	9				1	1		3	2	1
	<b>Total</b>	23	14	9				1	1		3	2	1
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>139</b>	<b>112</b>	<b>27</b>				<b>3</b>	<b>3</b>		<b>35</b>	<b>27</b>	<b>8</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / Ontario

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	13	12	1							2	1	1
	<b>Total</b>	13	12	1							2	1	1
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	36	28	8				1	1		15	13	2
	<b>Total</b>	36	28	8				1	1		15	13	2
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7	7								5	5	
	<b>Total</b>	7	7								5	5	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	6	2	4							1		1
	<b>Total</b>	6	2	4							1		1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	13	9	4				1	1		1		1
	<b>Total</b>	13	9	4				1	1		1		1
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés</b>		79	62	17				2	2		24	19	5

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Professionnels</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	19	16	3				1	1		3	2	1
	<b>Total</b>	19	16	3				1	1		3	2	1
<b>Semi-professionnels et techniciens</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	5	5										
	<b>Total</b>	5	5										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>	1	1										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	3	1	2									
	<b>Total</b>		3	1	2								
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>30</b>	<b>25</b>	<b>5</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5  000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	<b>Total</b>	3	3										
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5  000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés</b>		5	5										

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES**

**PROFESSIONNELS**

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	<b>Total</b>		1	1								1	1
<b>Nombre total d'employés</b>		1	1								1	1	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>	1	1										
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	1	1							1	1	
	<b>Total</b>	2	1	1								1	1
<b>Nombre total d'employés</b>		5	4	1							1	1	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / Île-du-Prince-Édouard

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés</b>		1	1										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / Saskatchewan

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>		1		1								
<b>Nombre total d'employés</b>		1		1									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	<b>Total</b>	3	3										
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	7	1							3	2	1
	<b>Total</b>	8	7	1							3	2	1
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3								2	2	
	<b>Total</b>	3	3								2	2	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	<b>Total</b>	1		1							1		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	2	1	1									
	<b>Total</b>		2	1	1								
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>							<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DES SALAIRES

Temps plein / National

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>139</b>	<b>112</b>	<b>27</b>				<b>3</b>	<b>3</b>		<b>35</b>	<b>27</b>	<b>8</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>139</b>	<b>112</b>	<b>27</b>				<b>3</b>	<b>3</b>		<b>35</b>	<b>27</b>	<b>8</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DES SALAIRES

Temps plein / Ontario

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>17</b>				<b>2</b>	<b>2</b>		<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>17</b>				<b>2</b>	<b>2</b>		<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DES SALAIRES

Temps plein / Québec

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>5</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>5</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**SOMMAIRE DES SALAIRES**

**Temps plein / Nouvelle-Écosse**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>5</b>	<b>5</b>										
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5</b>	<b>5</b>										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DES SALAIRES

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	1	1								1	1	
<b>Nombre total d'employés</b>	1	1								1	1	

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**SOMMAIRE DES SALAIRES**

**Temps plein / Colombie-Britannique**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>							<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>							<b>1</b>	<b>1</b>	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DES SALAIRES

Temps plein / Île-du-Prince-Édouard

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés</b>	1	1										

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**SOMMAIRE DES SALAIRES**

**Temps plein / Saskatchewan**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>1</b>		<b>1</b>									
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1</b>		<b>1</b>									

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**SOMMAIRE DES SALAIRES**

**Temps plein / Alberta**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>							<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>							<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

**Temps plein / National**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	3	3										
<b>Professionnels</b>	22	20	2				1	1		9	8	1
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	5	5								3	3	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	2	2										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	6	3	3							2	2	
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	39	34	5				1	1		14	13	1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1										
<b>Professionnels</b>	12	11	1				1	1		6	6	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	2	2								2	2	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1	1										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	4	2	2							1	1	
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	21	18	3				1	1		9	9	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Québec

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1										
<b>Professionnels</b>	2	2										
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	2	2										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>6</b>	<b>6</b>										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1	1								1	1	
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	1	1								1	1	

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

**EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

**Temps plein / Saskatchewan**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	1		1									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1										
<b>Professionnels</b>	8	7	1							3	2	1
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1								1	1	
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	10	9	1							4	3	1

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / National**

**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	2	2										
<b>Professionnels</b>	9	7	2							5	5	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	4	4								2	2	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1		1							1		1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	3	2	1									
<b>Nombre total d'employés promus</b>	19	15	4							8	7	1
<b>Nombre total de promotions</b>	20	16	4							8	7	1

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / Ontario**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	2	2										
<b>Professionnels</b>	7	5	2							4	4	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1								1	1	
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés promus</b>	12	10	2							5	5	
<b>Nombre total de promotions</b>	13	11	2							5	5	

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / Québec**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Professionnels</b>	2	2								1	1	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés promus</b>	4	3	1							1	1	
<b>Nombre total de promotions</b>	4	3	1							1	1	

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / Nouvelle-Écosse**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés promus</b>	1	1										
<b>Nombre total de promotions</b>	1	1										

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / Alberta**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1								1	1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1		1							1		1
<b>Nombre total d'employés promus</b>	2	1	1							2	1	1
<b>Nombre total de promotions</b>	2	1	1							2	1	1

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / National**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	6	4	2							1	1	
<b>Professionnels</b>	12	12								4	4	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	10	10					1	1		2	2	
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	29	27	2				1	1		7	7	

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temporaire / National**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Professionnels</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>		<b>1</b>

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / Ontario**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	4	2	2									
<b>Professionnels</b>	9	9								4	4	
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	5	5					1	1		1	1	
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	18	16	2				1	1		5	5	

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temporaire / Ontario**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Professionnels</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>		<b>1</b>

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / Québec**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Professionnels</b>	1	1										
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	2	2										

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / Nouvelle-Écosse**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	1	1										

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / Colombie-Britannique**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>1</b>	<b>1</b>										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>2</b>	<b>2</b>								<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>3</b>	<b>3</b>								<b>1</b>	<b>1</b>	

**Motorola Solutions Canada Inc. (certificat n° 060122)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / Alberta**  
**Période de référence 2014-11-25 à 2017-11-13**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1								1	1	
<b>Professionnels</b>	2	2										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	2	2										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	5	5								1	1	

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

Date : 2017-11-13

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	18	1	5.6 %	38.9 %	7	-6	National
<b>03 : Professionnels</b>		67	12	17.9 %	28.0 %	19	-7	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	55.1 %	1	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	71.1 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	18	5	27.8 %	42.0 %	8	-3	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	18	1	5.6 %	11.3 %	2	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	15	2	13.3 %	28.3 %	4	-2	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	10	1	10.0 %	17.4 %	2	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	42.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	3	1	33.3 %	50.7 %	2	-1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		19	0	0.0 %	10.1 %	2	-2	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	3	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	7	0	0.0 %	12.1 %	1	-1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	5	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Québec
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		8	5	62.5 %	79.9 %	6	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	80.5 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	80.8 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	77.2 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	3	60.0 %	80.1 %	4	-1	Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		23	9	39.1 %	26.5 %	6	3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	2	1	50.0 %	20.5 %	0	1	Alberta

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

Date : 2017-11-13

#### 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	Colombie-Britannique	2	1	50.0 %	26.3 %	1	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	0	0.0 %	27.8 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	13	4	30.8 %	28.7 %	4	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	2	66.7 %	29.1 %	1	1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	1	100.0 %	28.0 %	0	1	Saskatchewan
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		2	0	0.0 %	22.0 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	2	0	0.0 %	22.0 %	0	0	Toronto
<b>Total</b>		139	27	19.4 %	29.6 %	41	-14	

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

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			
				#	%	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		18	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>			67	0	0.0 %	1.1 %	1	1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		18	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National		18	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		15	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		10	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			19	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta		3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario		7	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec		5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto		5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			23	0	0.0 %	1.7 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta

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

Date : 2017-11-13

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	13	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
<b>Total</b>		139	0	0.0 %	1.4 %	1	-1	

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

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	2	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	18	2	11.1 %	15.0 %	3	-1	National	
<b>03 : Professionnels</b>		67	21	31.3 %	30.0 %	20	1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	27.5 %	0	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	18	4	22.2 %	21.6 %	4	0	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	18	9	50.0 %	34.9 %	6	3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	15	4	26.7 %	31.4 %	5	-1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	10	3	30.0 %	40.5 %	4	-1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	3	0	0.0 %	21.9 %	1	-1	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		19	7	36.8 %	20.9 %	4	3		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	3	2	66.7 %	22.2 %	1	1	Alberta	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	29.5 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	7	5	71.4 %	31.4 %	2	3	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	5	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Québec	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		8	2	25.0 %	28.4 %	2	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	1	1	100.0 %	16.5 %	0	1	Calgary	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	5	1	20.0 %	37.3 %	2	-1	Toronto	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		23	3	13.0 %	16.4 %	4	-1		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	2	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Alberta	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
		#	%	#	%	#			
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	1	50.0 %	24.7 %	0	1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	1	100.0 %	7.8 %	0	1	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	13	1	7.7 %	20.8 %	3	-2	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	3	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan	
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		2	0	0.0 %	57.5 %	1	-1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	2	0	0.0 %	57.5 %	1	-1	Toronto	
<b>Total</b>		139	35	25.1 %	24.6 %	34	1		

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

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

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

Date : 2017-11-13

#### Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	20	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National	
03 : Professionnels	National	67	2	3.0 %	3.8 %	3	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	19	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	23	1	4.3 %	3.5 %	1	0	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	2	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>3</b>	<b>2.2 %</b>	<b>3.9 %</b>	<b>6</b>	<b>-3</b>		

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 : 2017-11-13

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
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

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

Date : 2017-11-13

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>6. : Superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>7.: Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>

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

Date : 2017-11-13

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	18	1	5.6 %	38.9 %	7	-6		
03 : Professionnels	67	12	17.9 %	28.0 %	19	-7		
04 : Semi-professionnels et techniciens	19	0	0.0 %	10.1 %	2	-2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	5	62.5 %	79.9 %	6	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	23	9	39.1 %	26.5 %	6	3		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	0	0.0 %	22.0 %	0	0		
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>27</b>	<b>19.4 %</b>	<b>29.6 %</b>	<b>41</b>	<b>-14</b>		

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

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

Date : 2017-11-13

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	%	%	#	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	18	0	0.0 %	2.2 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
03 : Professionnels	67	0	0.0 %	1.1 %	1	1.5 %	1	1.5 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	19	0	0.0 %	1.6 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	23	0	0.0 %	1.7 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.4 %</b>	<b>1</b>	<b>1.4 %</b>	<b>1</b>	<b>1.4 %</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>

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

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

Date : 2017-11-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs		2	0	0.0 %	10.1 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		18	2	11.1 %	15.0 %	3	-1
03 : Professionnels		67	21	31.3 %	30.0 %	20	1
04 : Semi-professionnels et techniciens		19	7	36.8 %	20.9 %	4	3
07 : Personnel administratif et de bureau principal		8	2	25.0 %	28.4 %	2	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		23	3	13.0 %	16.4 %	4	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		2	0	0.0 %	57.5 %	1	-1
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>35</b>	<b>25.1 %</b>	<b>24.6 %</b>	<b>34</b>	<b>1</b>

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

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

Date : 2017-11-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		20	0	0.0 %	4.3 %	1		1	-1	
03 : Professionnels		67	2	3.0 %	3.8 %	3		3	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		19	0	0.0 %	4.6 %	1		1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		8	0	0.0 %	3.4 %	0		0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		23	1	4.3 %	3.5 %	1		1	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		2	0	0.0 %	4.8 %	0		0	0	
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>3</b>	<b>2.2 %</b>	<b>3.9 %</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>-3</b>	

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

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

Date : 2017-11-13

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
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

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

Date : 2017-11-13

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>6. : Superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>7.: Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

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



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

<b>JJ</b>	<b>MM</b>	<b>AAAA</b>
22	11	2014

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



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

<b>JJ</b>	<b>MM</b>	<b>AAAA</b>
13	11	2017

**Tableau 1 : Femmes**

**Analyse de l'effectif précédente**

<b>Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)</b>		<b>Tous les employés</b>		
		<b>#</b>	<b>Femmes</b>	
			<b>Représentation</b>	<b>Disponibilité*</b>
		<b>#</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
01	Cadres supérieurs	2	0	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23	3	38.9
03	Professionnels	56	10	27.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	14	0	9.8
05	Surveillants	2	0	50.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	2	1	78.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	24	6	27.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	2	66.9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	2	63.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>24</b>	<b>30.3</b>

<b>Tous les employés</b>		
<b>#</b>	<b>Femmes</b>	
	<b>Représentation</b>	<b>Disponibilité*</b>
<b>#</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
2	0	27.4
23	3	38.9
56	10	27.7
14	0	9.8
2	0	50.8
0	0	0.0
2	1	78.6
24	6	27.0
0	0	0.0
3	2	66.9
2	2	63.9
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
<b>128</b>	<b>24</b>	<b>30.3</b>

**Tableau 5 : Femmes**

**Analyse de l'effectif actuelle**

<b>Tous les employés</b>		
<b>#</b>	<b>Femmes</b>	
	<b>Représentation</b>	<b>Disponibilité*</b>
<b>#</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
2	0	27.4
18	1	38.9
67	12	28.0
19	0	10.1
0	0	0.0
0	0	0.0
8	5	79.9
23	9	26.5
0	0	0.0
0	0	0.0
2	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	22.0
<b>139</b>	<b>27</b>	<b>29.6</b>

**\* Source :**

Recensement du Canada de 2006

**\* Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
---

<b>Partie 1 : Analyse de l'effectif</b>
---

<b>Motorola Solutions Canada Inc.</b>
---------------------------------------

<b>[Date : 2017-11-22]</b>
----------------------------

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
22	11	2014

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Tableau 2 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	2	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23	0	2.2
03 Professionnels	56	0	1.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	0	1.4
05 Surveillants	2	0	0.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	0	2.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	24	0	1.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	3	0	1.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	1.5
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>

**Tableau 6 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	2	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	18	0	2.2
03 Professionnels	67	0	1.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	0	1.6
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	0	1.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	23	0	1.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>1.4</b>

**\* Source :**

Recensement du Canada de 2006

**\* Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
22	11	2014

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Tableau 3 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	2	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23	5	15.0
03	Professionnels	56	13	29.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	14	4	19.3
05	Surveillants	2	0	16.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	2	0	24.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	24	3	16.7
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	1	40.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1	48.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>27</b>	<b>23.3</b>

**Tableau 7 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif actuelle**

	Membres des minorités visibles		
	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
#	#	%	
	2	0	10.1
	18	2	15.0
	67	21	30.0
	19	7	20.9
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	8	2	28.4
	23	3	16.4
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	2	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	57.5
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>35</b>	<b>24.6</b>

**\* Source :**

Recensement du Canada de 2006

**\* Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
22	11	2014

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Tableau 4 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	25	0	4.3
03	Professionnels	56	1	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	14	0	4.6
05	Surveillants	2	0	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	2	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	24	2	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>3</b>	<b>4.2</b>

**Tableau 8 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	20	0	4.3
03	Professionnels	67	2	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	19	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	8	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	23	1	3.5
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	2	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	4.8
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>3</b>	<b>3.9</b>

**\* Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**\* Source :**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Données du formulaire 5 - Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

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

↓ ↓ ↓ ↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0	2	0	0	0	6	2	0	0
03 Professionnels	22	2	0	0	9	2	0	0	12	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	0	0	0	4	0	0	0	1	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	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	3	0	0	3	1	0	0	10	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	22	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	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	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 6 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	0	0	0
03 Professionnels	12	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	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	10	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

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

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	22	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	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	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promues	Tous les employés promus	Personnes handicapées promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	0	0	0
03 Professionnels	12	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	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	10	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**Motorola Solutions Canada Inc.**

[Date : 2017-11-22]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	11	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

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

**Tableau 4 : Membres des minorités visibles**

**Tableau 8 : Membres des minorités visibles**

**Tableau 12 : Membres des minorités visibles**

	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	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	22	9	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	3	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	2	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	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	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	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	9	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	2	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	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	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	1	0	0
03 Professionnels	12	4	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	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	10	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

**Partie 3 : Objectifs**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2019

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2022

**Tableau 1 : Femmes**

**Tableau 5 : Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Femmes				
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	#	%	#	%	
	01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	50.0	3	50.0	2	80.0	4	60.0
03	Professionnels	2	50.0	4	50.0	3	70.0	6	40.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	1	80.0	1	60.0	2	80.0	3	70.0
05	Surveillants	0	0.0	1	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	1	0.0	0	0.0	1	10.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>0.0</b>	<b>10</b>	<b>0.0</b>	<b>7</b>	<b>0.0</b>	<b>20</b>	<b>0.0</b>

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

**Partie 3 : Objectifs**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2019

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2022

**Tableau 2 : Autochtones**

**Autochtones**

Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%

**Tableau 6 : Autochtones**

**Autochtones**

Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Autochtones			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%	#	%	#	%
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	1	10.0	1	10.0	0	0.0	1	15.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>

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

**Partie 3 : Objectifs**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2019

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2022

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

Personnes handicapées				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01/02 Cadres	0	0.0	0
03 Professionnels	1	10.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	1	10.0
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	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	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

Personnes handicapées				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01/02 Cadres	0	0.0	0
03 Professionnels	1	10.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	1	10.0
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	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	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>

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

**Partie 3 : Objectifs**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

**Données des objectifs précédents**

↓ ↓ ↓ ↓

Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2019

**Données des objectifs courants**

↓ ↓ ↓ ↓

Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2022

**Tableau 4 : Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	2	50.0	3	40.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	25.0	1	25.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0.0</b>	<b>4</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 8 : Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	2	50.0	3	50.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	25.0	2	25.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0.0</b>	<b>5</b>	<b>0.0</b>

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes				Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
01	Cadres supérieurs	2014	2	0	0.0	27.4	1	-1	0.0																	
		2017	2	0	0.0	27.4	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	23	3	13.0	38.9	9	-6	33.5																	
		2017	18	1	5.6	38.9	7	-6	14.3	3	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	6	2	33.3	1	1	29.3	
03	Professionnels	2014	56	10	17.9	27.7	16	-6	64.5																	
		2017	67	12	17.9	28.0	19	-7	64.0	22	2	9.1	6	-4	9	2	22.2	2	0	12	0	0.0	2	-2	19.5	

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
		Recrutements et avancements		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	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	5	0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	3	0.0	50.0	0.0	
		2020	5	0	0.0	2	0.0	80.0	0.0	4	0.0	60.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

03	Professionnels	2017	31	4	12.9	2	200.0	50.0	25.8	4	100.0	50.0	25.8	
		2020	31	4	12.9	3	133.3	70.0	18.4	6	66.7	40.0	32.3	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement	
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	14	0	0.0	9.8	1	-1	0.0																	
	2017	19	0	0.0	10.1	2	-2	0.0	5	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	6.1	
05 Surveillants	2014	2	0	0.0	50.8	1	-1	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	9	0	0.0	1	0.0	80.0	0.0	1	0.0	60.0	0.0	
	2020	9	0	0.0	2	0.0	80.0	0.0	3	0.0	70.0	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes				Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	2	1	50.0	78.6	2	-1	63.6																	
		2017	8	5	62.5	79.9	6	-1	78.2	2	0	0.0	2	-2	1	1	100.0	1	1	0	0	0.0	0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	24	6	25.0	27.0	6	0	92.6																	
		2017	23	9	39.1	26.5	6	3	147.7	6	3	50.0	2	1	3	1	33.3	1	0	10	0	0.0	3	-3	42.6	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif						
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0		
		2020	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	10.0	333.3		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	9	4	44.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	9	4	44.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U+ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement		
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes								
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
10	Personnel de bureau	2014	3	2	66.7	66.9	2	0	99.7																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	2	2	100.0	63.9	1	1	156.5																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	1	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes				Taux de roulement			
			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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	22.0	0	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		2014	128	24	18.8	30.3	39	-15	61.9																	
		2017	139	27	19.4	29.6	41	-14	65.6	39	5	12.8	12	-7	19	4	21.1	4	0	29	2	6.9	5	-3	21.7	

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Total	2017	58	9	15.5	5	180.0	0.0	0.0	10	90.0	0.0	0.0	
	2020	58	9	15.5	7	128.6	0.0	0.0	20	45.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
01	Cadres supérieurs	2014	2	0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
		2017	2	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	23	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																	
		2017	18	0	0.0	2.2	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	29.3
03	Professionnels	2014	56	0	0.0	1.2	1	-1	0.0																	
		2017	67	0	0.0	1.1	1	-1	0.0	22	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	0	19.5

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	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	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

03	Professionnels	2017	31	0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	
		2020	31	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	15.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	14	0	0.0	1.4	0	0	0.0																	
	2017	19	0	0.0	1.6	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	6.1
05 Surveillants	2014	2	0	0.0	0.8	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2020	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	2	0	0.0	2.0	0	0	0.0																	
		2017	8	0	0.0	1.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	24	0	0.0	1.5	0	0	0.0																	
		2017	23	0	0.0	1.7	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	0	42.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2020	3	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	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2020	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	3	0	0.0	1.5	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	2	0	0.0	1.5	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	1	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
10	Personnel de bureau	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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		2014	128	0	0.0	1.5	2	-2	0.0																	
		2017	139	0	0.0	1.4	2	-2	0.0	39	0	0.0	1	-1	19	0	0.0	0	0	29	0	0.0	0	0	21.7	

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Total	2017	58	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2020	58	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	
01 & 02 Cadres	2014	25	0	0.0	4.3	1	-1	0.0																	
	2017	20	0	0.0	4.3	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	26.7	
03 Professionnels	2014	56	1	1.8	3.8	2	-1	47.0																	
	2017	67	2	3.0	3.8	3	-1	78.6	22	1	4.5	1	0	9	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	19.5	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme			
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées			
Actuel	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	31	1	3.2	1	100.0	10.0	32.3	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	31	1	3.2	1	100.0	10.0	32.3	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷	(DAnnée1 + DAnnée2)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	14	0	0.0	4.6	1	-1	0.0																	
	2017	19	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	6.1
05 Surveillants	2014	2	0	0.0	13.9	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif	de l'objectif	Objectif		de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	
	2020	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	2	0	0.0	3.4	0	0	0.0																		
		2017	8	0	0.0	3.4	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	24	2	8.3	3.5	1	1	238.1																		
		2017	23	1	4.3	3.5	1	0	124.2	6	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	10	1	10.0	1	0	42.6		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	0.0	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	3	0	0.0	7.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	1	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement			
			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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	4.8	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
Total		2014	128	3	2.3	4.2	5	-2	55.8																	
		2017	139	3	2.2	3.9	5	-2	55.3	39	1	2.6	2	-1	19	0	0.0	0	0	29	1	3.4	1	0	21.7	

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Total	2017	58	1	1.7	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	2020	58	1	1.7	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement		
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2014	2	0	0.0	10.1	0	0	0.0																	
		2017	2	0	0.0	10.1	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	23	5	21.7	15.0	3	2	144.9																	
		2017	18	2	11.1	15.0	3	-1	74.1	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	6	1	16.7	1	0	29.3	
03	Professionnels	2014	56	13	23.2	29.4	16	-3	79.0																	
		2017	67	21	31.3	30.0	20	1	104.5	22	9	40.9	7	2	9	5	55.6	2	3	12	4	33.3	3	1	19.5	

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		
		Recrutements et avancements		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			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01	Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

03	Professionnels	2017	31	14	45.2	2	700.0	50.0	90.3	3	466.7	40.0	112.9	
		2020	31	14	45.2	2	700.0	50.0	90.3	3	466.7	50.0	90.3	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement			
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	14	4	28.6	19.3	3	1	148.0																			
	2017	19	7	36.8	20.9	4	3	176.3	5	3	60.0	1	2	4	2	50.0	1	1	1	0	0.0	0	0	0	0	6.1	
05 Surveillants	2014	2	0	0.0	16.7	0	0	0.0																			
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	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
		Recrutements et avancements		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	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	9	5	55.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	9	5	55.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	2	0	0.0	24.7	0	0	0.0																	
		2017	8	2	25.0	28.4	2	0	88.0	2	0	0.0	1	-1	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	24	3	12.5	16.7	4	-1	74.9																	
		2017	23	3	13.0	16.4	4	-1	79.5	6	2	33.3	1	1	3	0	0.0	0	0	10	2	20.0	1	1	42.6	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	3	1	33.3	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	9	2	22.2	1	200.0	25.0	88.9	1	200.0	25.0	88.9	
		2020	9	2	22.2	1	200.0	25.0	88.9	2	100.0	25.0	88.9	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement	
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	3	1	33.3	40.2	1	0	82.9																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	2	1	50.0	48.9	1	0	102.2																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	1	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
		Recrutements et avancements		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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement			
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	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	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	57.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
Total		2014	128	27	21.1	23.3	30	-3	90.5																		
		2017	139	35	25.2	24.6	34	1	102.4	39	14	35.9	10	4	19	8	42.1	4	4	29	7	24.1	6	1	21.7		

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
		Recrutements et avancements		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	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0

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

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**[Date : 2017-11-22]**

Total	2017	58	22	37.9	3	733.3	0.0	0.0	4	550.0	0.0	0.0	
	2020	58	22	37.9	3	733.3	0.0	0.0	5	440.0	0.0	0.0	

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**13-Nov-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/11/13 #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES											
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Licenciements		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2015-2018		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Ecart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #						Annuellement %
Cadres supérieurs	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	1	0	0.0%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	18	1.0%	1	1.0%	1	2	1	1.0%	0	6	2	80.0%	38.9%	-6	-4	5.6%	15.8%	
Professionnels	67	1.0%	2	1.0%	2	4	12	1.0%	0	8	3	70.0%	28.0%	-7	-4	17.9%	21.7%	
Semi-professionnels et techniciens	19	1.0%	1	1.0%	1	2	0	1.0%	0	2	2	80.0%	10.1%	-2	0	0.0%	10.0%	
Personnell administratif et de bureau principal	8	0.0%	0	0.0%	0	0	5	0.0%	0	1	0	0.0%	79.9%	-1	-1	62.5%	62.5%	
Personnell qualifié de la vente et des services	23	1.0%	1	1.0%	1	2	9	1.0%	0	-3	0	0.0%	26.5%	3	3	39.1%	37.5%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0.0%	22.0%	0	0	0.0%	0.0%	

Outil de  
définition des  
objectifs de  
septembre 2014  
Division de l'équité en milieu  
de travail Direction des  
programmes fédéraux  
Programme du travail

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**13-Nov-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Date d'entrée	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017-11-13 #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauches sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Licenciements		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2015-2018		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Ecart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Cadres supérieurs	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	18	1.0%	1	1.0%	1	2	0	1.0%	0	0	0	0.0%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	67	1.0%	2	1.0%	2	4	0	1.0%	0	1	1	15.0%	1.2%	-1	0	0.0%	1.4%
Semi-professionnels et techniciens	19	1.0%	1	1.0%	1	2	0	1.0%	0	0	0	0.0%	1.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	23	1.0%	1	1.0%	1	2	0	1.0%	0	0	0	0.0%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0.0%	0.6%	0	0	0.0%	0.0%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**13-Nov-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Date d'entrée	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017-11-13 #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPEES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Licenciements		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2015-2018		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Ecart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	%	#		#	%	%	#	%	#	%				
Directeurs	20	0.0%	0	1.0%	1	1	0	1.0%	0	1	0	0.0%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
Professionnels	67	1.0%	2	1.0%	2	4	2	1.0%	0	1	10.0%	3.8%	-1	0	3.0%	4.3%	
Semi-professionnels et techniciens	19	1.0%	1	1.0%	1	2	0	1.0%	0	1	0	0.0%	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	3.4%	0	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	23	1.0%	1	1.0%	1	2	1	1.0%	0	-1	0	0.0%	3.5%	1	0	4.3%	4.2%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0.0%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Motorola Solutions Canada Inc.**

**13-Nov-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Date d'entrée	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017-11-13 #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Licenciements		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2015-2018		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Ecart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#
Cadres supérieurs	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	18	1.0%	1	1.0%	1	2	1.0%	0	1	0	0.0%	15.0%	-1	-1	11.1%	10.5%	
Professionnels	67	1.0%	2	1.0%	2	4	21	1.0%	1	2	50.0%	30.0%	1	1	31.3%	31.9%	
Semi-professionnels et techniciens	19	1.0%	1	1.0%	1	2	7	1.0%	0	-3	0.0%	20.9%	3	3	36.8%	35.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	8	0.0%	0	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0.0%	28.4%	0	0	25.0%	25.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	23	1.0%	1	1.0%	1	2	3	1.0%	0	1	25.0%	16.4%	-1	0	13.0%	16.7%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0.0%	57.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	

<b>Résumé des objectifs</b>
<b>Motorola Solutions Canada Inc. 13 novembre 2017</b>

**Femme**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	0	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-6	2	4	
03	Professionnels	-7	3	6	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	2	3	
07	Administratif et personnel de bureau principal	-1	0	1	

**Peuples autochtones**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	1	0	

**Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
02	Directeurs	-1	0	0	
03	Professionnels	-1	1	0	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	0	1	

**Membres des minorités  
visibles**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	2	3	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	1	2	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	0	0	

**Programme de contrats fédéraux  
Rapport de l'évaluation de conformité ultérieure**

**Nom de l'employeur :** Motorola Solutions Canada Inc.

**Emplacement principal :** Toronto, Ontario (50 % des employés travaillent à cet endroit)

D'autres lieux sont également concernés :

- Québec (21 %)
- Alberta (12 %)
- Nouvelle-Écosse et Colombie-Britannique (3 % chacune)
- Manitoba, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan (moins de 1 % chacun)

**Nombre d'employés :** 139

**Aperçu de l'organisme :**

Secteur 54 – Services professionnels, scientifiques et techniques

Motorola Solutions Canada Inc. conçoit et développe des appareils de communication ainsi que la technologie qui les soutient. Ses activités canadiennes se concentrent sur les ventes, le marketing et l'ingénierie.

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

Amorcée : 2015-02-03  
Reçue : Inconnu  
Fermée : 2015-11-17  
Analyse de l'effectif : 2014-11-28

**Dates clés – Évaluation ultérieure**

Amorcée : 2017-11-28  
Reçue : 2017-11-23  
Analyse de l'effectif : 2017-11-13

**VÉRIFICATION DES DONNÉES**

J'ai confirmé que les données fournies dans le cadre du dossier d'évaluation ultérieur sont cohérentes avec celles fournies lors de la soumission précédente :

Oui  Non

Commentaires :

- Les données de la précédente analyse des effectifs figurant dans le tableau des réalisations sont conformes à celles qui figurent dans la base de données.
- Les données de l'analyse de l'effectif actuelle incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à celles des formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

- Quelques écarts ont été constatés dans les objectifs à court terme entre ce qui figure dans le tableau des réalisations et ce qui est indiqué dans la base de données; toutefois, ces écarts sont mineurs et n'auraient pas d'incidence significative sur l'évaluation des progrès raisonnables.

## ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

### Femmes

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
3.	Professionnels	Objectif atteint à 200 %.
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
5.	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non requis

### Évaluation/Observations

- Un seul des cinq objectifs requis a été atteint.
- Il n'y a pas eu d'embauche dans la CPÉME 01 entre 2014 et 2017.
- Sur les cinq personnes embauchées dans le cadre de la CPÉME 02, aucune n'était une femme. Avec un taux de disponibilité de 38,9 %, au moins une femme aurait été attendue.
- Sur les neuf personnes embauchées dans le cadre de la CPÉME 04, aucune n'était une femme. Avec un taux de disponibilité de 10,1 %, il faut s'y attendre.
- Les deux employés de la CPÉME 05 semblent avoir été reclassés; il n'y a plus d'employés au sein de cette CPÉME.

### Peuples autochtones

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	L'objectif n'a pas été fixé
3.	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)

### Évaluation/Observations

- Dans la CPÉME 02, bien qu'un objectif n'ait pas été fixé, l'écart a été comblé depuis grâce à une réduction du personnel.
- Dans la CPÉME 03, sur 31 nouveaux employés, aucun n'était autochtone. Avec une disponibilité de 1,2 %, il faut s'y attendre.

### Personne handicapée

1./2.	Cadres	L'objectif n'a pas été fixé
3.	Professionnels	Objectif atteint à 100 %
4.	Personnel semi-professionnel et technique	L'objectif n'a pas été fixé

### Évaluation/Observations

- Dans le CPÉME des cadres, un objectif n'a pas été fixé malgré un écart de -1.

- Dans les CPÉME 04, aucun objectif n'a été fixé pour combler l'écart de -1.

### **Membres des minorités visibles**

3.	Professionnels	Objectif atteint à 700 %.
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif atteint à 200 %.

### Évaluation/Observations

- Bien que chaque objectif fixé pour les CPÉME 03 et 08 ait été fixé à un niveau assez bas (deux et un, respectivement), cela aurait été accepté lors du précédent examen de conformité.

### **ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES**

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas nécessaire étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.

À l'exception des membres des minorités visibles, l'organisme n'a pas fait de progrès raisonnables dans la plupart des domaines. Toutefois, pour de nombreux autres domaines où les objectifs n'ont pas été atteints, les CPÉME en question n'ont pas vu suffisamment de nouveaux employés pour espérer des progrès raisonnables. C'est le cas des femmes dans les CPÉME 01, 04 et 05 ainsi que des Autochtones dans la CPÉME 03. Dans d'autres domaines, aucun objectif n'a été fixé, bien qu'un écart ait été observé dans l'analyse de l'effectif. Étant donné que cet écart aurait été accepté lors de l'évaluation précédente, elle ne peut être comblée qu'à l'avenir.

Il convient également de noter que l'organisme n'a eu que deux ans depuis la fermeture de la première évaluation et qu'elle doit se soumettre à l'évaluation actuelle. Si elle avait disposé d'une période complète de trois ans, il est possible que des progrès supplémentaires aient été réalisés.

Dans sa soumission, l'organisme a inclus les détails de trois programmes qu'elle soutient par le biais de subventions. Ces trois programmes visent à accroître l'exposition et l'intérêt des jeunes (y compris les jeunes issus de groupes sous-représentés) pour les domaines des STIM.

En résumé, nous pouvons conclure que l'organisme a réalisé des progrès raisonnables dans les domaines où elle a pu le faire et nous pouvons signaler le manque de possibilités ou de temps dans d'autres CPÉME où les progrès n'ont pas été réalisés. L'organisme a fait des efforts en termes de sensibilisation des groupes sous-représentés via les universités; cependant, il est peut-être souhaitable que l'organisme entreprenne également des efforts plus ciblés pour recruter et retenir des membres qualifiés des groupes désignés dans les zones de sous-représentation.

### **ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME**

- Pour tous les écarts nouveaux et en suspens, un objectif à court terme a été fixé et est au moins égal à la disponibilité.
- Pour quatre des douze écarts en suspens, un objectif à court terme n'a pas été fixé et/ou les objectifs n'ont pas été fixés en fonction de la disponibilité.

Dans de nombreux cas, en particulier pour les femmes (CPÉME 02, 03, 04), les peuples autochtones (CPÉME 03) et les personnes handicapées (CPÉME 03), les objectifs ont été fixés à des niveaux bien

supérieurs à la disponibilité. Dans ces situations, il est recommandé de soulever la question dans la lettre de fermeture.

La société a indiqué qu'elle ne prévoit pas de croissance ou de chiffre d'affaires important dans un avenir immédiat, mais elle indique qu'elle ciblera les groupes sous-représentés si un poste se libère.

#### Femmes

- Il est recommandé de fixer un objectif de 27,4 % pour les cadres supérieurs de la CPÉME 01. Bien qu'aucune croissance ou rotation ne soit prévue, l'objectif peut être envisagé en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de revoir à la baisse l'objectif de 80 % fixé pour la CPÉME 02 Cadres moyens et autres administrateurs afin de mieux refléter la disponibilité des femmes sur le marché du travail dans cette catégorie professionnelle (38,9 %). Un objectif compris entre 40 et 50 % pourrait être plus réalisable.
- Il est recommandé de revoir à la baisse l'objectif de 70 % fixé pour la CPÉME 03 Professionnels afin de mieux refléter la disponibilité des femmes sur le marché du travail dans cette catégorie professionnelle (28,0 %). Un objectif se situant entre 30 et 45 % pourrait être plus facile à atteindre.
- Il est recommandé de revoir à la baisse l'objectif de 80 % fixé pour la CPÉME 04 « Personnel semi-professionnel et technique » afin de mieux refléter la disponibilité des femmes sur le marché du travail dans cette catégorie professionnelle (10,1 %). Un objectif compris entre 10 et 25 % pourrait être plus réalisable.
- Un objectif n'est pas nécessaire pour combler l'écart de -1 dans la CPÉME 07 – Personnel administratif et de bureau principal, étant donné que la représentation est actuellement de 62,5 %.

#### Peuples autochtones

- Il est recommandé de revoir à la baisse l'objectif de 15 % fixé pour la CPÉME 03 Professionnels afin de mieux refléter la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones dans cette catégorie professionnelle (1,1 %). Un objectif se situant entre 1,1 et 3,0 % pourrait être plus réalisable.

#### Personnes handicapées

- Il est recommandé de fixer un objectif de 4,3 % pour les cadres supérieurs de la CPÉME 01. Bien qu'aucune croissance ou rotation ne soit prévue, l'objectif peut être envisagé en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de revoir à la baisse l'objectif de 10 % fixé pour les CPÉME 03 Professionnels afin de mieux refléter la disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées dans cette catégorie professionnelle (3,8 %). Un objectif se situant entre 3,8 et 5,0 % pourrait être plus facile à atteindre.
- Il est recommandé de fixer un objectif de 4,6 % pour la CPÉME 04 « Personnel semi-professionnel et technique » afin de combler l'écart de -1

#### Membres des minorités visibles

- Il est recommandé de fixer un objectif d'au moins 15,0 % pour la CPÉME 02, Cadres intermédiaires et autres administrateurs, afin de combler le nouvel écart de -1.

- Un objectif de 25 % a été fixé pour la CPÉME 08, Personnel spécialisé de la vente et des services. Bien qu'un peu élevé compte tenu de la disponibilité de 16,4 %, cet objectif est jugé acceptable étant donné que la disponibilité pour les membres des minorités visibles devrait augmenter à la suite de la publication des données de disponibilité actualisées.

## RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme  non conforme

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

- Nous constatons que de nombreux objectifs à court terme ont été fixés à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail. Nous recommandons que ces objectifs soient revus à la baisse pour s'assurer qu'ils restent réalisables, pour tenir compte des effets des objectifs sur les membres des groupes non désignés et pour veiller à ce qu'ils ne favorisent pas l'embauche et la promotion de personnes non qualifiées. Voici les domaines spécifiques que nous recommandons de reconsidérer :
  - L'objectif de 80 % fixé pour les femmes dans la CPÉME 02, Cadres intermédiaires et autres administrateurs. Un objectif compris entre 40 et 50 % peut être plus facile à atteindre étant donné la disponibilité de 38,9 %.
  - L'objectif de 70 % fixé pour les femmes dans la CPÉME 03, Professionnels. Un objectif compris entre 30 et 45 % pourrait être plus réalisable étant donné la disponibilité de 28,0 %.
  - L'objectif de 80 % fixé pour les femmes dans la CPÉME 04, Personnel semi-professionnel et technique. Un objectif compris entre 10 et 25 % peut être plus facile à atteindre avec une disponibilité de 10,1 %.
  - L'objectif de 15 % fixé pour les peuples autochtones dans la CPÉME 03, Professionnels. Un objectif se situant entre 1,1 et 3,0 % pourrait être plus facile à atteindre étant donné la disponibilité de 1,1 %.
  - L'objectif de 10 % fixé pour les personnes handicapées dans les CPÉME 03, Professionnels. Un objectif se situant entre 3,8 et 5,0 % pourrait être plus facile à atteindre étant donné la disponibilité de 3,8 %.
- Nous avons également relevé d'autres domaines dans lesquels des objectifs n'ont pas été fixés malgré un écart révélé dans l'analyse des effectifs. Pour ces domaines, nous recommandons qu'un objectif soit fixé. Nous comprenons que, dans certains des domaines mentionnés ci-dessous, aucune croissance ou rotation n'est prévue. Toutefois, l'objectif peut être envisagé en cas de vacance de poste.
  - Il est recommandé de fixer, pour la CPÉME 01, Cadres supérieurs, un objectif de 27,4 % pour les femmes et de 4,3 % pour les personnes handicapées.
  - Il est recommandé de fixer un objectif de 4,6 % pour les personnes handicapées dans la CPÉME 04, Personnel semi-professionnel et technique, afin de combler l'écart de -1
  - Il est recommandé de fixer un objectif d'au moins 15,0 % pour les membres des minorités visibles dans la CPÉME 02, Cadres moyens et autres administrateurs, afin de combler le nouvel écart de -1.
- Nous avons été heureux de constater le soutien financier que Motorola apporte à de nombreux programmes visant à accroître l'exposition et l'intérêt des jeunes (y compris les jeunes sous-représentés) dans les domaines des STIM. Si ce n'est pas déjà fait, il pourrait être bénéfique

pour Motorola de tirer parti de ses relations existantes avec les universités pour identifier les étudiants qualifiés faisant partie d'un groupe désigné comme employés potentiels en ayant recours à des stages ou à des emplois permanents lorsque des postes se libèrent.



**De:** Yakibonge, Maurice [NC] **On Behalf Of** EE-EME

**Date:** February 4, 2018 1:08 PM

**À:** 'george.krausz@motorolasolutions.com' <george.krausz@motorolasolutions.com>

**Cc:** 'Josee Despatie' <josee.despatie@motorolasolutions.com>

**Objet:** Accord numéro 060122 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

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

Monsieur Krausz,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 28 novembre 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Motorola Solutions Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette 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 Motorola Solutions Canada Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous constatons que de nombreux objectifs à court terme ont été établis à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail dans de nombreuses catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Nous recommandons que ces objectifs soient revus à la baisse pour s'assurer qu'ils restent réalisables, pour tenir compte des effets des objectifs sur les membres des groupes non désignés et pour veiller à ce qu'ils ne favorisent pas l'embauche et la promotion de personnes non qualifiées. Voici les secteurs spécifiques que nous recommandons de reconsidérer :
  - L'objectif de 80 % établi pour les femmes dans la CPÉME 02 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs. Un objectif compris entre 40 et 50 % peut être plus facile à réaliser étant donné le taux de disponibilité de 38,9 %.
  - L'objectif de 70 % établi pour les femmes dans la CPÉME 03 - Professionnels. Un objectif compris entre 30 et 45 % peut être plus facile à atteindre étant donné que le taux de disponibilité est de 28,0 %.
  - L'objectif de 80 % établi pour les femmes dans la CPÉME 04 - Personnel semi-professionnel et technique. Un objectif compris entre 10 et 25 % peut être plus facile à atteindre étant donné le taux de disponibilité de 10,1 %.
  - L'objectif de 15 % établi pour les Autochtones dans la CPÉME 03 - Professionnels. Un objectif compris entre 1,1 et 3,0 % peut être plus facile à atteindre étant donné le taux de disponibilité de 1,1 %.
  - L'objectif de 10 % établi pour les personnes handicapées dans la CPÉME 03 - Professionnels. Un objectif compris entre 3,8 et 5,0 % pourrait être plus facile à atteindre étant donné la disponibilité de 3,8 %.
- Nous avons également relevé d'autres secteurs pour lesquels des objectifs n'ont pas été établis malgré un écart révélé dans l'analyse des effectifs. Pour ces secteurs, nous recommandons qu'un objectif soit fixé. Nous comprenons que, dans certains des secteurs mentionnés ci-dessous, aucune croissance ou aucun roulement n'est prévu. Toutefois, l'objectif peut être envisagé en cas de vacance de poste.
  - Il est recommandé que, pour la CPÉME 01 - Cadres supérieurs, un objectif de 27,4 % soit fixé pour les femmes et de 4,3 % pour les personnes handicapées.
  - Il est recommandé de fixer un objectif de 4,6 % pour les personnes handicapées dans la CPÉME 04 – Personnel semi-professionnel et technique afin de combler l'écart de -1.

- Il est recommandé de fixer un objectif d'au moins 15,0 % pour les membres des minorités visibles dans la CPEME 02 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs afin de combler le nouvel écart de -1.
- Nous avons été heureux de constater le soutien financier que Motorola apporte à de nombreux programmes visant à accroître leur visibilité et l'intérêt des jeunes (y compris les jeunes sous-représentés) dans les domaines des STIM. Si ce n'est pas déjà fait, il pourrait être bénéfique pour Motorola de tirer parti de ses relations existantes avec les universités pour repérer les étudiants qualifiés faisant partie d'un groupe désigné comme employés potentiels en ayant recours à des stages ou à des emplois permanents lorsque des postes se libèrent.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 28 novembre 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Motorola Solutions Canada Inc. recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portant 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, Motorola Solutions Canada Inc. devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'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 [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

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



Joignez-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!



Le 23 novembre 2017

**Re: Motorola Solutions Canada Inc. — Programme de contrats fédéraux – évaluation de deuxième année**

Motorola Solutions est un leader mondial en matière de communication motivé par la passion de l'invention et un engagement continu à faire évoluer la façon dont le monde communique. Pendant plus de 85 ans, nos solutions de communication ont permis à des personnes, des entreprises et des gouvernements d'être plus proches et plus mobiles.

**Aperçu de Motorola Solutions**

Motorola Solutions rapproche les gens par la technologie. Les clients de la sécurité publique et des entreprises du monde entier se tournent vers les innovations de Motorola Solutions lorsqu'ils veulent des équipes hautement connectées qui disposent des informations dont elles ont besoin tout au long de leur journée de travail et aux moments qui leur sont les plus importants. Motorola Solutions est au service de plus de 50 000 clients de la sécurité publique et du secteur commercial dans plus de 100 pays. En tant que leader du secteur, nous concevons et développons des appareils, notamment des radios et l'infrastructure qui les prend en charge. Notre philosophie de conception critique a conduit à notre nouvelle enquête sur les facteurs humains à haute vitesse, un domaine de recherche cognitive qui nous aide à créer des produits pour les premiers intervenants en travaillant avec eux dans des situations de crise pour étudier leurs besoins en communication. Nous prenons ce que nous apprenons sur le terrain et le ramenons au laboratoire pour créer des produits qui fonctionneront dans des conditions extrêmes et des réseaux qui soutiendront ces produits de manière fiable.

Motorola Solutions Canada Inc. est une filiale à part entière de Motorola Solutions Inc., une société cotée en bourse dont le siège social est aux États-Unis. Motorola Solutions Canada Inc. est une entreprise vaste et diversifiée qui fait de la vente, du marketing et de l'ingénierie et qui dessert des marchés du monde entier. Dans les années 1990, nous nous sommes transformés en une entreprise fondée sur le savoir, en tirant parti de la combinaison unique de l'expertise en ingénierie et de la diversité sociale du Canada. Motorola est présente dans les principaux centres urbains du Canada.

**Programme de contrats fédéraux du Canada**

Après le lancement du nouveau Programme de contrats fédéraux remanié en juin 2013 et l'octroi de contrats dont la valeur s'élève à un million de dollars ou plus en novembre 2013, une nouvelle entente de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi a été signée par Motorola Solutions Canada Inc. (Motorola Solutions) le 25 février 2014, et l'évaluation de première année a été terminée en mars 2015.



## **MOTOROLA SOLUTIONS**

Motorola Solutions a été désignée pour une évaluation de conformité subséquente, qui devait prendre fin le 27 novembre 2017.

Comme vous l'avez demandé, les documents suivants sont joints :

- résumé et rapports détaillés de l'analyse de l'effectif;
- feuilles de travail sur les objectifs quantitatifs à court et long terme;
- tableau sur les résultats des réalisations.

### **Sondage de déclaration volontaire**

Le sondage de déclaration volontaire de Motorola Solutions est réalisé de façon continue auprès de tous les employés et des nouvelles recrues depuis 2007. La dernière analyse de l'effectif remonte à novembre 2014; à l'époque, l'entreprise comptait 128 employés. À l'heure actuelle, l'entreprise a 139 employés au Canada.

Résultats sur la population actuelle en date du 13 novembre 2017 : sondages renvoyés = 100 %, sondages remplis = 98,57 % (deux sondages ont été renvoyés vierges).

### **Analyse de la main-d'œuvre**

Depuis la dernière analyse de l'effectif, effectuée le 24 novembre 2014, il y a eu un total de 29 départs : 17 départs découlant d'une réorganisation interne, six départs à la retraite, quatre transferts à des bureaux de Motorola hors du Canada et deux démissions.

Les départs ont eu lieu dans les CPEME suivantes :

CPEME 02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs — 6;  
CPEME 03 : Professionnels — 12;  
CPEME 04 : Personnel semi-professionnel et technique — 1;  
CPEME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services — 10.

Des 29 départs, deux se sont faits du groupe des femmes, sept du groupe des minorités visibles et un du groupe des personnes handicapées.

Motorola Solutions Canada Inc. a embauché un total de 39 employés depuis le 4 novembre 2014. De ces nouveaux employés, 14 ont déclaré être membres d'une minorité visible, cinq sont des femmes, et un a déclaré être une personne handicapée.

Les embauches ont eu lieu dans les CPEME suivantes :

CPEME 02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs — 3;  
CPEME 03 : Professionnels — 22;  
CPEME 04 : Personnel semi-professionnel et technique — 5;  
CPEME 07 : Personnel administratif et de bureau principal — 3;  
CPEME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services — 6;  
CPEME 12 : Travailleurs manuels spécialisés — 1.



## **MOTOROLA SOLUTIONS**

Du fait des changements décrits ci-dessus, le nombre total d'employés de Motorola Solutions Canada en date du 13 novembre 2017 est de 139.

Nous nous sommes servis du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) pour remplir l'analyse de l'effectif. Les valeurs par défaut suggérées ont été choisies pour comparer les données internes sur la représentation et les données externes sur la disponibilité tirées du recensement de 2011.

La plupart des employés font partie des CPEME suivantes :

CPEME 02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs — 18;

CPEME 03 : Professionnels — 67;

CPEME 04 : Personnel semi-professionnel et technique — 19;

CPEME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services — 23.

L'analyse de l'effectif actuel a révélé d'importants écarts pour les femmes dans la CPEME 02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs (-6); et dans la CPEME 03 : Professionnels (-7). Leur représentation a augmenté dans la CPEME 07 : Personnel administratif et de bureau principal (+4) ainsi que dans la CPEME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services (+3). L'objectif d'embaucher 3 femmes dans la CPEME 03 : Professionnels a été atteint, mais les femmes restent sous-représentée en raison du grand nombre d'embauches dans ce groupe. L'écart général total pour les femmes est maintenant de -14, par rapport à -15 en 2014. 35,8 % de nos nouvelles embauches se sont identifiées comme des membres de minorités visibles. L'objectif d'embaucher deux personnes issues de minorités visibles dans le CPEME 03 : Professionnels a été atteint (neuf embauches). L'objectif d'embaucher une personne dans la CPEME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services a également été atteint (deux embauches). L'écart général total pour les minorités visibles est maintenant de +1, par rapport à -1 en 2014. Il y a une forte représentation du groupe des minorités visibles dans la CPEME 03 : Professionnels et la CPEME 04 : Personnel semi-professionnel et technique.

### **Établissement d'objectifs à court et à long terme**

Motorola Solutions a tenu compte du degré de sous-représentation des membres des groupes désignés, de la disponibilité de personnes qualifiées dans ces groupes et des taux prévus de croissance et de roulement de l'effectif pour définir des objectifs à court et à long terme visant à accroître la représentation des membres des groupes désignés, tout en s'attendant à ce que, de façon générale, le nombre actuel d'employés change légèrement au cours des prochaines années. Aucune forte croissance et aucun roulement minimal ne sont prévus, mais si un poste devient disponible, Motorola ciblera les groupes sous-représentés.

### **Motorola Solutions dans la communauté**

En 2017, Motorola Solutions, par l'entremise de la Motorola Solutions Foundation, a octroyé des bourses à des étudiants des programmes universitaires suivants :

Ryerson University Research Opportunity Program in Engineering (ROPE)



Le Research Opportunity Program in Engineering (ROPE) de l'Université Ryerson accueille des lycéens très motivés et talentueux pour qu'ils explorent l'ingénierie au niveau universitaire. Le ROPE est un programme intensif de stages d'été de quatre semaines qui combine une théorie sophistiquée et une expérience pratique des technologies de pointe. Les étudiants travaillent avec des professeurs et des étudiants de troisième cycle de premier plan et se font de nouveaux amis dans toute la ville. Le programme est conçu pour les lycéennes qui ont terminé leur 11e année d'études avant le début du programme. Le programme de stage d'été se déroule sur quatre semaines au mois de juillet et se termine par un rapport final et une présentation par affiches où les étudiants partagent les résultats de leurs recherches. Au début du programme, les étudiants sont jumelés à des chercheurs mentors (professeurs et étudiants diplômés) ayant une expertise dans le domaine d'intérêt de l'étudiant. Chaque semaine, les étudiants travaillent en étroite collaboration avec leurs mentors, apprenant les dernières techniques de recherche et développant des compétences en matière de travail d'équipe, de résolution de problèmes, d'analyse et de communication. Les étudiants se voient confier un problème de recherche et, grâce à l'apprentissage par l'expérience, sont mis au défi d'appliquer l'innovation à la manière dont ils abordent leurs solutions. Une fois par semaine, les étudiants ont l'occasion d'interagir avec d'autres participants au programme dans le cadre d'un atelier. Chaque atelier est conçu pour explorer la vie d'ingénieur, à l'université et ailleurs, en mettant l'accent sur l'incidence mondiale et sociétale de l'ingénierie. Les étudiants suivent un atelier dans les Design Zones (zones de conception) où ils rencontrent les étudiants en ingénierie actuels qui travaillent sur des conceptions en équipe, et un autre dans la Digital Media Zone (DMZ) (zone de médias numériques) où ils rencontrent nos anciens élèves ingénieurs qui ont fondé leurs propres entreprises. La DMZ de Ryerson est l'un des plus grands incubateurs d'entreprises et espaces de travail en commun pour les entrepreneurs au Canada. Premier incubateur universitaire au Canada et troisième au monde, il aide les jeunes pousses à réussir en les mettant en contact avec des clients, des conseillers, des personnes influentes et d'autres entrepreneurs. En outre, les étudiants visitent notre section locale d'Ingénieurs sans frontières (ISF) au centre-ville de Toronto où ils pourront se joindre aux équipes qui travaillent actuellement en Afrique. Le dernier jour du programme est une journée portes ouvertes au cours de laquelle les étudiants partagent les résultats de leurs recherches dans un rapport et une présentation d'affiches. Sur les 150 candidatures envoyées, 30 ont été sélectionnées, en majorité des femmes, pour participer au programme 2017.

#### Science Alberta Foundation geekStarter: Fueling Youth Entrepreneurship through STEM (projet pilote)

Créée en 2009, geekStarter a commencé à aider les étudiants albertains de premier cycle à acquérir et à développer des compétences en recherche, initialement dans le domaine émergent de la biologie synthétique, et à les préparer au concours international Genetically Engineered Machines (iGEM) qui se tient chaque année à Boston, dans le Massachusetts. Aujourd'hui, geekStarter incite les étudiants (niveaux intermédiaire, secondaire et supérieur) à résoudre des problèmes réels et authentiques et à élaborer des solutions basées sur des domaines des STIM de pointe, qui comprennent désormais la robotique, la biologie synthétique, les nanotechnologies et l'apprentissage machine. Les expériences d'apprentissage par projet culminent également par des concours et des événements internationaux prestigieux, où les étudiants partagent leurs recherches et leurs innovations avec d'autres jeunes scientifiques ainsi qu'avec les responsables des STIM. En mettant l'accent sur les présentations publiques et le réseautage, ces événements donnent aux étudiants l'occasion de célébrer leurs succès et de bâtir une communauté de pairs à travers l'Alberta et le monde. Avec le soutien de Motorola, nous prévoyons d'étendre la participation à geekStarter en invitant les équipes de recherche étudiantes, en particulier celles issues de communautés sous-représentées, et de leur offrir une chance égale de lancer



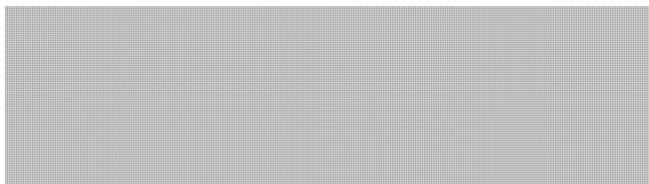
leurs propres projets qui s'attaqueraient à des problèmes réels, de travailler avec leurs mentors, de présenter leurs travaux lors d'ateliers et de recevoir des commentaires de scientifiques, d'ingénieurs et d'entrepreneurs expérimentés. De tels projets permettent aux étudiants d'approfondir des sujets spécifiques en fonction de leurs intérêts, ainsi que de développer de nouveaux domaines de recherche. La complexité et la nature interdisciplinaire des projets offrent aux équipes et à leurs membres la possibilité de poursuivre une variété d'intérêts et de compétences. geekStarter aide les étudiants à développer une variété de compétences qui leur serviront pour leurs futures opportunités d'emploi.

#### University of Waterloo Engineering Outreach Youth Makerspace

Le WEO Makerspace (laboratoire ouvert) sera hébergé sur le campus et sera utilisé dans une variété de programmes destinés principalement aux jeunes de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Pendant deux mois de l'année, des éléments de l'espace seront emportés et utilisés dans des lieux ruraux et autochtones du sud-ouest de l'Ontario. La programmation sera créée et adaptée à une variété de publics et de groupes d'âge, et sera liée à des sujets spécifiques du programme d'études (c'est-à-dire l'apprentissage basé sur l'enquête). Le WEO prévoit que l'espace sera prêt d'ici l'automne 2018 pour coïncider avec le lancement du nouvel espace de sensibilisation. Le WEO présentera le Makerspace lors de l'inauguration de l'E7, le dernier bâtiment d'ingénierie établi comme un centre innovant pour la formation des futurs ingénieurs. L'espace accueillera divers équipements traditionnels du Makerspace, tels que des imprimantes 3D, des installations murales interactives et d'autres outils d'apprentissage expérientiel. Le WEO se concentrera également sur la création d'un environnement positif dans l'espace qui permettra d'habiliter et d'inspirer les jeunes à poursuivre une carrière dans le domaine des STIM. Les équipements présents dans l'espace iront des outils à main traditionnels et des fers à souder à des outils plus avancés tels que des découpeurs laser. Une fois que l'espace sera pleinement établi, il est prévu de l'intégrer dans les programmes existants ainsi que dans de nouveaux programmes qui cibleront les groupes traditionnellement sous-représentés dans les STIM (tels que les femmes et les jeunes autochtones). Une fois le programme pleinement opérationnel, on estime que le WEO atteindra un minimum de 1 000 jeunes par an. La deuxième phase du projet consistera à établir des « heures publiques » où les jeunes de la communauté pourront utiliser l'espace pour une modeste contribution annuelle unique. Ces frais serviront à couvrir le matériel consommable et seront supprimés pour les anciens participants aux programmes de sensibilisation.

Nous croyons que l'information ci-dessus est complète. Veuillez ne pas hésiter à communiquer avec la personne soussignée si vous avez des questions ou si vous avez besoin de plus d'information.

Cordialement,



Josée Despatie



Spécialiste principale en ressources humaines  
Motorola Solutions Canada Inc.