



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

Nouvel Accord

Accord révisé

| ORGANISATION | |
|---|--|
| Dénomination sociale de l'organisation SNC-Lavalin Inc. | La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non |
| Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) | Numéro d'entreprise d'approvisionnement Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 14100 |
| Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 55113 | Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/haics-scian/2002/haics-scian02l-fra.htm |

| 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.) 455 Rene-Levesque Blvd. West | Ville Montreal | Province Quebec | Code postal H2Z 1Z3 |
| | Numéro de téléphone 514-393-1000 | Numéro de télécopieur 514-303-3235 | |

| PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI | |
|--|---|
| Nom (en lettres moulées) Jacques Croteau | Titre Premier vice-président, Total Rewards |
| Numéro de téléphone 514-393-1000 #52064 | Adresse du courriel jacques.croteau@snclavalin.com |

| CERTIFICATION |
|---|
| L'organisation susmentionnée : |
| <ul style="list-style-type: none"> 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 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). |
| 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: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml |
| 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) Robert G. Card | Titre Président et directeur général |
| Numéro de téléphone 514-393-1000 | Adresse du courriel robert.card@snclavalin.com |
| Signature | Date 2013-09-24 |

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

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

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

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 plein | Permanent Temps partiel | Temporaire | Temps | Nombre total d'employés |
| Ontario | 1316 | 5 | 0 | 1321 | Calgary | 217 | 2 | 0 | 219 |
| Québec | 2694 | 19 | 0 | 2713 | Edmonton | 32 | 0 | 0 | 32 |
| Nouvelle-Écosse | 109 | 1 | 0 | 110 | Halifax | 60 | 0 | 0 | 60 |
| Nouveau-Brunswick | 48 | 0 | 0 | 48 | Montréal | 2121 | 10 | 0 | 2131 |
| Manitoba | 52 | 0 | 0 | 52 | Regina | 24 | 1 | 0 | 25 |
| Colombie britannique | 885 | 53 | 0 | 938 | Toronto | 922 | 5 | 0 | 927 |
| Saskatchewan | 108 | 10 | 0 | 118 | Vancouver | 746 | 35 | 0 | 781 |
| Alberta | 300 | 2 | 0 | 302 | Winnipeg | 52 | 0 | 0 | 52 |
| Terre-Neuve et Labrador | 156 | 0 | 0 | 156 | John's | 154 | 0 | 0 | 154 |
| | | | | 5758 | Saguenay | 36 | 0 | 0 | 36 |
| Nombre total d'employés au Canada | | | | | Quebec | 304 | 4 | 0 | 308 |
| | | | | | Trois-Rivieres | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | | | | | Kingston | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | | | | | Ottawa - Gatineau | 191 | 0 | 0 | 191 |
| | | | | | Hamilton | 18 | 0 | 0 | 18 |
| | | | | | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 6 | 0 | 0 | 6 |

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

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

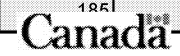
| | Régions métropolitaines de recensement | | | Nombre total |
|--|---|---|------------|--------------|
| | Permanent Temps plein/temps partiel des employés | Permanent temps partiel des employés | Temporaire | |
| Londres | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Windsor | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Grand Sudbury | 29 | 0 | 0 | 29 |
| Thunder Bay | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Saskatoon | 75 | 9 | 0 | 84 |
| Kelowna | 10 | 4 | 0 | 14 |
| Victoria | 58 | 1 | 0 | 59 |
| Alta. moins de CMA | 51 | 0 | 0 | 51 |
| B.C. moins de CMA | 71 | 13 | 0 | 84 |
| N.B. moins CMA | 48 | 0 | 0 | 48 |
| N.S. moins CMA | 49 | 1 | 0 | 50 |
| Nfld.Lab. moins CMA | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Ont. moins de RMR | 138 | 0 | 0 | 138 |
| Que. moins CMA | 211 | 5 | 0 | 216 |
| Sask. moins CMA | 9 | 0 | 0 | 9 |
| Nombre total d'employés au Canada | | | | 5758 |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 72 | 56 | 16 | | | | 1 | | 1 | 6 | 5 | 1 |
| | Total | 72 | 56 | 16 | | | | 1 | | 1 | 6 | 5 | 1 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 871 | 703 | 168 | 2 | | 2 | 5 | 4 | 1 | 131 | 106 | 25 |
| | Total | 871 | 703 | 168 | 2 | | 2 | 5 | 4 | 1 | 131 | 106 | 25 |
| Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2478 | 1653 | 825 | 10 | 5 | 5 | 27 | 17 | 10 | 676 | 459 | 217 |
| | Total | 2478 | 1653 | 825 | 10 | 5 | 5 | 27 | 17 | 10 | 676 | 459 | 217 |
| Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1225 | 927 | 298 | 11 | 10 | 1 | 16 | 13 | 3 | 263 | 185 | 78 |
| | Total | 1225 | 927 | 298 | 11 | 10 | 1 | 16 | 13 | 3 | 263 | 185 | 78 |

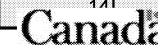


LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 56 | 33 | 23 | | | | | | | 14 | 10 | 4 |
| | Total | 56 | 33 | 23 | | | | | | | 14 | 10 | 4 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 67 | 60 | 7 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 8 | |
| | Total | 67 | 60 | 7 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 8 | |
| Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 535 | 67 | 468 | 2 | | 2 | 8 | 2 | 6 | 97 | 23 | 74 |
| | Total | 535 | 67 | 468 | 2 | | 2 | 8 | 2 | 6 | 97 | 23 | 74 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 86 | 85 | 1 | 1 | 1 | | | | | 14 | 14 | |
| | Total | 86 | 85 | 1 | 1 | 1 | | | | | 14 | 14 | |



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 85 | 14 | 71 | | | | 2 | 1 | 1 | 11 | 3 | 8 |
| | Total | 85 | 14 | 71 | | | | 2 | 1 | 1 | 11 | 3 | 8 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 18 | 8 | 10 | | | | | | | 4 | 2 | 2 |
| | Total | 18 | 8 | 10 | | | | | | | 4 | 2 | 2 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 44 | 37 | 7 | | | | | | | 7 | 6 | 1 |
| | Total | 44 | 37 | 7 | | | | | | | 7 | 6 | 1 |
| Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 67 | 41 | 26 | | | | | | | 28 | 19 | 9 |
| | Total | 67 | 41 | 26 | | | | | | | 28 | 19 | 9 |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 64 | 64 | | | | | 3 | 3 | | | | |
| | Total | 64 | 64 | | | | | 3 | 3 | | | | |
| Nombre total d'employés | | 5668 | 3748 | 1920 | 29 | 18 | 11 | 64 | 41 | 23 | 1259 | 840 | 419 |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 43 | 16 | 27 | | | | 1 | 1 | | 10 | 3 | 7 |
| | Total | 43 | 16 | 27 | | | | 1 | 1 | | 10 | 3 | 7 |
| Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 19 | 11 | 8 | 1 | 1 | | | | | 1 | | 1 |
| | Total | 19 | 11 | 8 | 1 | 1 | | | | | 1 | | 1 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 1 | 12 | | | | | | | 1 | | 1 |
| | Total | 13 | 1 | 12 | | | | | | | 1 | | 1 |
| Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 1 | 3 | | | | | | | 1 | | 1 |
| | Total | 4 | 1 | 3 | | | | | | | 1 | | 1 |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| Nombre total d'employés | | 90 | 37 | 53 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 14 | 4 | 10 |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Moins de 15 000 | 5668 | 3748 | 1920 | 29 | 18 | 11 | 64 | 41 | 23 | 1259 | 840 | 419 |
| Nombre total d'employés | 5668 | 3748 | 1920 | 29 | 18 | 11 | 64 | 41 | 23 | 1259 | 840 | 419 |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Moins de 5 000 | 90 | 37 | 53 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 14 | 4 | 10 |
| Nombre total d'employés | 90 | 37 | 53 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 14 | 4 | 10 |

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres supérieurs | 15 | 12 | 3 | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 231 | 186 | 45 | | | | 1 | 1 | | 24 | 20 | 4 |
| Professionnels | 1359 | 882 | 477 | 11 | 7 | 4 | 12 | 7 | 5 | 377 | 252 | 125 |
| Semi-professionnels et techniciens | 495 | 382 | 113 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 124 | 89 | 35 |
| Contrôleurs | 12 | 10 | 2 | | | | | | | 6 | 5 | 1 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers | 33 | 28 | 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| Personnel administratif et de bureau principal | 215 | 33 | 182 | 3 | | 3 | 2 | 1 | 1 | 46 | 11 | 35 |
| Personnel qualifié de la vente et des services | 7 | 5 | 2 | | | | 1 | 1 | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 83 | 81 | 2 | 1 | 1 | | | | | 15 | 14 | 1 |
| Personnel de bureau | 39 | 6 | 33 | | | | | | | 4 | 1 | 3 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services | 12 | 6 | 6 | | | | | | | 3 | 1 | 2 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés | 14 | 14 | | | | | | | | 3 | 3 | |
| Autres personnels de vente et de service | 33 | 16 | 17 | | | | | | | 6 | 4 | 2 |
| Autres travailleurs manuels | 46 | 39 | 7 | | | | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| Nombre total d'employés embauchés | 2594 | 1700 | 894 | 21 | 13 | 8 | 24 | 17 | 7 | 614 | 406 | 208 |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Professionnels | 5 | 3 | 2 | | | | | | | 2 | 1 | 1 |
| Semi-professionnels et techniciens | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | |
| Personnel de bureau | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Autres travailleurs manuels | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| Nombre total d'employés embauchés | 11 | 5 | 6 | | | | | | | 3 | 2 | 1 |

SNC-LAVALIN INC. (certificat n° 10000499)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres supérieurs | 31 | 22 | 9 | | | | | | | 4 | 4 | |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 305 | 214 | 91 | 2 | | 2 | 3 | 2 | 1 | 53 | 38 | 15 |
| Professionnels | 633 | 360 | 273 | 3 | 2 | 1 | 2 | | 2 | 173 | 103 | 70 |
| Semi-professionnels et techniciens | 166 | 104 | 62 | | | | 1 | | 1 | 39 | 23 | 16 |
| Contrôleurs | 24 | 13 | 11 | | | | | | | 4 | 4 | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers | 15 | 13 | 2 | | | | | | | 1 | | 1 |
| Personnel administratif et de bureau principal | 90 | 14 | 76 | | | | 2 | | 2 | 17 | 4 | 13 |
| Personnel qualifié de la vente et des services | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 10 | 10 | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Personnel de bureau | 7 | 1 | 6 | | | | | | | | | |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services | 4 | 2 | 2 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés | 8 | 8 | | | | | | | | 3 | 3 | |
| Autres personnels de vente et de service | 5 | 4 | 1 | | | | | | | 2 | 1 | 1 |
| Autres travailleurs manuels | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés promus | 1304 | 770 | 534 | 5 | 2 | 3 | 8 | 2 | 6 | 299 | 183 | 116 |
| Nombre total de promotions | 1440 | 843 | 597 | 7 | 2 | 5 | 8 | 2 | 6 | 335 | 203 | 132 |

SNC-LAVALIN INC. (certificat n° 10000499)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Professionnels | 4 | 1 | 3 | | | | | | | | | |
| Personnel de bureau | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés promus | 5 | 1 | 4 | | | | | | | | | |
| Nombre total de promotions | 5 | 1 | 4 | | | | | | | | | |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres supérieurs | 34 | 28 | 6 | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 763 | 606 | 157 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | | 92 | 77 | 15 |
| Professionnels | 1434 | 912 | 522 | 8 | 5 | 3 | 8 | 6 | 2 | 384 | 256 | 128 |
| Semi-professionnels et techniciens | 966 | 791 | 175 | 9 | 9 | | 7 | 6 | 1 | 165 | 135 | 30 |
| Contrôleurs | 81 | 46 | 35 | 1 | 1 | | | | | 16 | 10 | 6 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers | 96 | 93 | 3 | 3 | 3 | | 1 | 1 | | 7 | 6 | 1 |
| Personnel administratif et de bureau principal | 536 | 126 | 410 | 6 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 79 | 18 | 61 |
| Personnel qualifié de la vente et des services | 64 | 43 | 21 | | | | 1 | 1 | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 93 | 89 | 4 | | | | | | | 9 | 8 | 1 |
| Personnel de bureau | 114 | 22 | 92 | | | | 1 | 1 | | 6 | 2 | 4 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services | 58 | 25 | 33 | | | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés | 46 | 40 | 6 | 1 | | 1 | | | | 4 | 4 | |
| Autres personnels de vente et de service | 83 | 30 | 53 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Autres travailleurs manuels | 60 | 42 | 18 | | | | | | | 3 | 3 | |
| Nombre total de salariés licenciés | 4428 | 2893 | 1535 | 32 | 20 | 12 | 24 | 19 | 5 | 768 | 521 | 247 |

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-20 à 2019-06-28

| 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 |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 2 | | 2 | | | | | | | | | |
| Professionnels | 24 | 10 | 14 | | | | | | | 2 | 1 | 1 |
| Semi-professionnels et techniciens | 9 | 5 | 4 | 1 | 1 | | | | | | | |
| Contrôleurs | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| Personnel administratif et de bureau principal | 10 | 2 | 8 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Personnel de bureau | 2 | | 2 | | | | | | | 1 | | 1 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total de salariés licenciés | 51 | 19 | 32 | 1 | 1 | | | | | 5 | 3 | 2 |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|---------------------|----------------|---------|--------------------|-----|-------|--------------------|
| | | | # | % | %é | # | | |
| 01 : Cadres supérieurs | National | 72 | 16 | 22.2 % | 27.6 % | 20 | -4 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 875 | 169 | 19.3 % | 24.6 % | 215 | -46 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | National | 80 | 31 | 38.8 % | 57.9 % | 46 | -15 | National |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | National | 40 | 28 | 70.0 % | 67.2 % | 27 | 1 | National |
| 0113 : Responsables des achats | National | 11 | 2 | 18.2 % | 35.7 % | 4 | -2 | National |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | National | 21 | 7 | 33.3 % | 51.1 % | 11 | -4 | National |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | 13 | 9 | 69.2 % | 56.6 % | 7 | 2 | National |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | National | 19 | 5 | 26.3 % | 39.0 % | 7 | -2 | National |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | National | 406 | 39 | 9.6 % | 14.3 % | 58 | -19 | National |
| 0212 : Gestionnaires de l'architecture et de la science | National | 13 | 3 | 23.1 % | 40.6 % | 5 | -2 | National |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | National | 40 | 14 | 35.0 % | 24.2 % | 10 | 4 | National |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | National | 24 | 6 | 25.0 % | 31.3 % | 8 | -2 | National |
| 0711 : Responsables de la construction | National | 127 | 11 | 8.7 % | 11.4 % | 14 | -3 | National |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | National | 79 | 12 | 15.2 % | 22.5 % | 18 | -6 | National |
| 0911 : Directeurs de production | National | 2 | 2 | 100.0 % | 19.5 % | 0 | 2 | National |
| 03 : Professionnels | | 2521 | 852 | 33.8 % | 25.9 % | 653 | 199 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | National | 115 | 66 | 57.4 % | 56.0 % | 64 | 2 | National |
| 1112 : Analystes financiers et d'investissement | National | 53 | 35 | 66.0 % | 44.9 % | 24 | 11 | National |
| 1114 : Autres agents financiers | National | 130 | 58 | 44.6 % | 45.6 % | 59 | -1 | National |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | National | 98 | 81 | 82.7 % | 73.2 % | 72 | 9 | National |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | 55 | 43 | 78.2 % | 66.6 % | 37 | 6 | National |
| 2113 : Géoscientifiques et océanographes | National | 153 | 59 | 38.6 % | 24.0 % | 37 | 22 | National |
| 2115 : Autres professions des sciences physiques | National | 30 | 15 | 50.0 % | 23.5 % | 7 | 8 | National |
| 2121 : Biologistes et scientifiques apparentés | National | 67 | 39 | 58.2 % | 52.8 % | 35 | 4 | National |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|------------|----------------|---------------|--------------------|----------|----------------------|--------------------|
| | | # | # | % | % | # | % | | |
| 2131 : Ingénieurs civils | National | 489 | 123 | 25.2 % | 17.7 % | 87 | 36 | National | |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | National | 227 | 39 | 17.2 % | 9.5 % | 22 | 17 | National | |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | National | 318 | 45 | 14.2 % | 10.7 % | 34 | 11 | National | |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | National | 89 | 23 | 25.8 % | 20.4 % | 18 | 5 | National | |
| 2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux | National | 40 | 7 | 17.5 % | 15.9 % | 6 | 1 | National | |
| 2143 : Ingénieurs des mines | National | 5 | 1 | 20.0 % | 13.1 % | 1 | 0 | National | |
| 2144 : Ingénieurs géologues | National | 145 | 34 | 23.4 % | 18.1 % | 26 | 8 | National | |
| 2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels) | National | 59 | 7 | 11.9 % | 11.1 % | 7 | 0 | National | |
| 2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a. | National | 254 | 82 | 32.3 % | 19.9 % | 51 | 31 | National | |
| 2151 : Architectes | National | 5 | 2 | 40.0 % | 32.4 % | 2 | 0 | National | |
| 2154 : Géomètres | National | 7 | 3 | 42.9 % | 8.2 % | 1 | 2 | National | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | National | 102 | 45 | 44.1 % | 27.7 % | 28 | 17 | National | |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | National | 4 | 1 | 25.0 % | 16.6 % | 1 | 0 | National | |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | National | 21 | 14 | 66.7 % | 43.9 % | 9 | 5 | National | |
| 4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique | National | 16 | 8 | 50.0 % | 43.8 % | 7 | 1 | National | |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | National | 33 | 18 | 54.5 % | 51.3 % | 17 | 1 | National | |
| 4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a. | National | 5 | 3 | 60.0 % | 58.7 % | 3 | 0 | National | |
| 5111 : Bibliothécaires | National | 1 | 1 | 100.0 % | 81.4 % | 1 | 0 | National | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 1244 | 306 | 24.6 % | 24.6 % | 306 | 0 | | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 48.7 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 16 | 2 | 12.5 % | 49.3 % | 8 | 6 | Ontario | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 57 | 8 | 14.0 % | 54.4 % | 31 | 23 | Québec | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Alberta | 5 | 2 | 40.0 % | 29.9 % | 1 | 1 | Alberta | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Colombie-Britannique | 11 | 7 | 63.6 % | 24.2 % | 3 | 4 | Colombie-Britannique | |

Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|----------------|---------|--------------------|----|-------|-------------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 21.1 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 20.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Québec | 5 | 1 | 20.0 % | 21.4 % | 1 | 0 | Québec |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Saskatchewan | 1 | 1 | 100.0 % | 26.8 % | 0 | 1 | Saskatchewan |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 49.9 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 51.2 % | 1 | -1 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 18.1 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Colombie-Britannique | 5 | 1 | 20.0 % | 21.8 % | 1 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 14.1 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 1 | 25.0 % | 21.2 % | 1 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Nouvelle-Écosse | 5 | 2 | 40.0 % | 12.3 % | 1 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Ontario | 19 | 4 | 21.1 % | 14.9 % | 3 | 1 | Ontario |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Québec | 185 | 26 | 14.1 % | 16.9 % | 31 | -5 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Saskatchewan | 18 | 5 | 27.8 % | 18.5 % | 3 | 2 | Saskatchewan |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Alberta | 13 | 3 | 23.1 % | 9.0 % | 1 | 2 | Alberta |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Colombie-Britannique | 4 | 0 | 0.0 % | 7.1 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 7.1 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 3 | 75.0 % | 10.2 % | 0 | 3 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 20 | 5 | 25.0 % | 9.1 % | 2 | 3 | Ontario |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | 50 | 11 | 22.0 % | 8.6 % | 4 | 7 | Québec |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Saskatchewan | 8 | 1 | 12.5 % | 8.2 % | 1 | 0 | Saskatchewan |
| 2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication | Québec | 7 | 1 | 14.3 % | 24.6 % | 2 | -1 | Québec |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Alberta | 7 | 1 | 14.3 % | 16.6 % | 1 | 0 | Alberta |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|----|----------------|--------|--------------------|----|----------------------|--------------------|
| | | # | # | % | % | # | # | | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Colombie-Britannique | 12 | 2 | 16.7 % | 12.9 % | 2 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Ontario | 26 | 4 | 15.4 % | 12.7 % | 3 | 1 | Ontario | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Québec | 28 | 9 | 32.1 % | 19.8 % | 6 | 3 | Québec | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Alberta | 3 | 0 | 0.0 % | 12.3 % | 0 | 0 | Alberta | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 7.0 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 14.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 7.6 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | 15 | 3 | 20.0 % | 11.0 % | 2 | 1 | Ontario | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | 62 | 6 | 9.7 % | 8.4 % | 5 | 1 | Québec | |
| 2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel) | Colombie-Britannique | 8 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique | |
| 2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels | Ontario | 13 | 0 | 0.0 % | 8.4 % | 1 | -1 | Ontario | |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 30.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et | |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 29.8 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Alberta | 9 | 2 | 22.2 % | 28.5 % | 3 | -1 | Alberta | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Colombie-Britannique | 82 | 38 | 46.3 % | 25.3 % | 21 | 17 | Colombie-Britannique | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Manitoba | 10 | 2 | 20.0 % | 17.0 % | 2 | 0 | Manitoba | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Terre-Neuve et Labrador | 16 | 3 | 18.8 % | 29.0 % | 5 | -2 | Terre-Neuve et | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Nouvelle-Écosse | 18 | 4 | 22.2 % | 22.3 % | 4 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | 108 | 26 | 24.1 % | 29.2 % | 32 | -6 | Ontario | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | 176 | 56 | 31.8 % | 34.5 % | 61 | -5 | Québec | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Saskatchewan | 4 | 1 | 25.0 % | 30.2 % | 1 | 0 | Saskatchewan | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 13.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Ontario | 4 | 0 | 0.0 % | 11.2 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Québec | 22 | 6 | 27.3 % | 23.2 % | 5 | 1 | Québec | |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|---------------------|----------------|---------|--------------------|---|-------|-------------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 2261 : Contrôleurs non destructifs et techniciens d'inspection | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 6.7 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie | Colombie-Britannique | 2 | 1 | 50.0 % | 11.8 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Alberta | 4 | 2 | 50.0 % | 38.6 % | 2 | 0 | Alberta |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Colombie-Britannique | 13 | 6 | 46.2 % | 36.3 % | 5 | 1 | Colombie-Britannique |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Terre-Neuve et Labrador | 9 | 2 | 22.2 % | 35.1 % | 3 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Nouvelle-Écosse | 2 | 0 | 0.0 % | 31.9 % | 1 | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Ontario | 15 | 7 | 46.7 % | 42.6 % | 6 | 1 | Ontario |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Québec | 21 | 5 | 23.8 % | 44.8 % | 9 | -4 | Québec |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 37.0 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Alberta | 6 | 2 | 33.3 % | 19.0 % | 1 | 1 | Alberta |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Colombie-Britannique | 3 | 2 | 66.7 % | 13.0 % | 0 | 2 | Colombie-Britannique |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 1 | 16.7 % | 18.8 % | 1 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Ontario | 9 | 1 | 11.1 % | 12.5 % | 1 | 0 | Ontario |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Québec | 11 | 4 | 36.4 % | 22.3 % | 2 | 2 | Québec |
| 2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime | Colombie-Britannique | 28 | 10 | 35.7 % | 26.7 % | 7 | 3 | Colombie-Britannique |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 21.4 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | 3 | 1 | 33.3 % | 14.0 % | 0 | 1 | Québec |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 24.5 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 32.5 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | 3 | 1 | 33.3 % | 23.9 % | 1 | 0 | Ontario |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | 6 | 2 | 33.3 % | 22.1 % | 1 | 1 | Québec |
| 4211 : Technicien juridique et personnel assimilé | Colombie-Britannique | 1 | 1 | 100.0 % | 88.8 % | 1 | 0 | Colombie-Britannique |
| 4223 : Techniciens des arts et personnels assimilés graphiques | Québec | 7 | 6 | 85.7 % | 86.5 % | 6 | 0 | Québec |
| | Colombie-Britannique | | | 0.0 % | 19.0 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|---------------------|----------------|---------------|--------------------|-----------|-----------|-------------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 5223 : Techniciens des arts graphiques | Québec | 6 | 4 | 66.7 % | 41.9 % | 3 | 1 | Québec |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Québec | 2 | 1 | 50.0 % | 48.7 % | 1 | 0 | Québec |
| 05 : Contrôleurs | | 56 | 23 | 41.1 % | 52.9 % | 30 | -7 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 60.5 % | 1 | -1 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 63.0 % | 1 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 3 | 1 | 33.3 % | 53.8 % | 2 | -1 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 24 | 10 | 41.7 % | 50.5 % | 12 | -2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 66.6 % | 1 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 2 | 1 | 50.0 % | 61.6 % | 1 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 0 | 0.0 % | 51.8 % | 2 | -2 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 2 | 2 | 100.0 % | 59.1 % | 1 | 1 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 61.3 % | 1 | -1 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 1 | 100.0 % | 58.4 % | 1 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 12 | 5 | 41.7 % | 52.0 % | 6 | -1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 4 | 1 | 25.0 % | 52.5 % | 2 | -1 | Vancouver |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 68 | 7 | 10.3 % | 4.5 % | 3 | 4 | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Alberta | 3 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Colombie-Britannique | 8 | 0 | 0.0 % | 5.2 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Ontario | 3 | 0 | 0.0 % | 7.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Nouveau Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 5.6 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 6.5 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|----------------|---------------|--------------------|------------|-----------|----------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario | | 7 | 1 | 14.3 % | 5.9 % | 0 | 1 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et réparateurs du Québec | | 1 | 0 | 0.0 % | 6.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique Alberta | | 2 | 0 | 0.0 % | 5.3 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique Québec | | 3 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Colombie-Britannique | | 11 | 1 | 9.1 % | 3.1 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Nouveau-Brunswick | | 2 | 1 | 50.0 % | 1.4 % | 0 | 1 | Nouveau Brunswick |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Terre-Neuve-et-Labrador | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Nouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Ontario | | 8 | 1 | 12.5 % | 3.0 % | 0 | 1 | Ontario |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipement lourd Québec | | 6 | 3 | 50.0 % | 3.4 % | 0 | 3 | Québec |
| 7304 : Surveillants des opérations de transport ferroviaire Colombie-Britannique | | 2 | 0 | 0.0 % | 7.0 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 548 | 480 | 87.6 % | 81.0 % | 444 | 36 | |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Alta. moins les RMR | | 5 | 5 | 100.0 % | 89.6 % | 4 | 1 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi B.C. moins les RMR | | 6 | 6 | 100.0 % | 87.1 % | 5 | 1 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Calgary | | 23 | 19 | 82.6 % | 81.2 % | 19 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Edmonton | | 7 | 7 | 100.0 % | 84.2 % | 6 | 1 | Edmonton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Grand Sudbury | | 1 | 0 | 0.0 % | 85.7 % | 1 | -1 | Grand Sudbury |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Halifax | | 10 | 9 | 90.0 % | 80.9 % | 8 | 1 | Halifax |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Hamilton | | 1 | 1 | 100.0 % | 82.6 % | 1 | 0 | Hamilton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Kelowna | | 1 | 1 | 100.0 % | 85.1 % | 1 | 0 | Kelowna |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Kingston | | 2 | 2 | 100.0 % | 83.4 % | 2 | 0 | Kingston |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Londres | | 3 | 2 | 66.7 % | 82.8 % | 2 | 0 | Londres |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Montréal | | 253 | 222 | 87.7 % | 80.9 % | 205 | 17 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi N.-B. moins RMR | | 1 | 1 | 100.0 % | 85.7 % | 1 | 0 | N.B. moins CMA |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|----------------|--------------|--------------------|----------|-----------|-------------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 5 | 5 | 100.0 % | 86.8 % | 4 | 1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 86.6 % | 1 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 14 | 11 | 78.6 % | 86.8 % | 12 | -1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 15 | 15 | 100.0 % | 76.8 % | 12 | 3 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 13 | 11 | 84.6 % | 87.6 % | 11 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 24 | 24 | 100.0 % | 80.4 % | 19 | 5 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Regina | 2 | 2 | 100.0 % | 80.4 % | 2 | 0 | Regina |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 1 | 1 | 100.0 % | 84.4 % | 1 | 0 | Saguenay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 3 | 3 | 100.0 % | 84.4 % | 3 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 11 | 91.7 % | 83.2 % | 10 | 1 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 75 | 59 | 78.7 % | 79.1 % | 59 | 0 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 2 | 100.0 % | 82.2 % | 2 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 61 | 53 | 86.9 % | 78.9 % | 48 | 5 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 6 | 6 | 100.0 % | 82.5 % | 5 | 1 | Victoria |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 1 | 100.0 % | 82.0 % | 1 | 0 | Winnipeg |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 86 | 1 | 1.2 % | 5.1 % | 4 | -3 | |
| 7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques) | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7242 : Électriciens industriels | Colombie-Britannique | 7 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 5.4 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 1 | 1 | 100.0 % | 2.2 % | 0 | 1 | Ontario |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Alberta | 35 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 2 | -2 | Alberta |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 0 | 0 | Québec |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|----------------|---------------|--------------------|-----------|-----------|-------------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7314 : Cheminots | Colombie-Britannique | 20 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 8232 : Foreurs de puits de pétrole et de gaz, personnel d'entretien et de test et personnel assimilé | Terre-Neuve et Labrador | 7 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 10 : Personnel de bureau | | 89 | 73 | 82.0 % | 66.8 % | 59 | 14 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 2 | 1 | 50.0 % | 78.8 % | 2 | -1 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 78.0 % | 1 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 1 | 100.0 % | 70.7 % | 1 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 73.9 % | 1 | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 2 | 2 | 100.0 % | 69.7 % | 1 | 1 | Halifax |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 23 | 17 | 73.9 % | 61.6 % | 14 | 3 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 2 | 2 | 100.0 % | 71.3 % | 1 | 1 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 72.3 % | 1 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 5 | 5 | 100.0 % | 73.9 % | 4 | 1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 4 | 100.0 % | 65.7 % | 3 | 1 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 6 | 5 | 83.3 % | 64.6 % | 4 | 1 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 2 | 2 | 100.0 % | 58.6 % | 1 | 1 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 3 | 3 | 100.0 % | 62.4 % | 2 | 1 | Saguenay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 2 | 1 | 50.0 % | 69.0 % | 1 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 6 | 6 | 100.0 % | 71.4 % | 4 | 2 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 15 | 12 | 80.0 % | 65.5 % | 10 | 2 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 10 | 8 | 80.0 % | 70.6 % | 7 | 1 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 1 | 1 | 100.0 % | 71.7 % | 1 | 0 | Victoria |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 1 | 100.0 % | 68.3 % | 1 | 0 | Winnipeg |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|----------------------|---------------------|----------------|---------|--------------------|----|-------|--------------------|
| | | | # | % | % | # | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 18 | 10 | 55.6 % | 66.0 % | 12 | -2 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 1 | 100.0 % | 73.5 % | 1 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 10 | 4 | 40.0 % | 63.2 % | 6 | -2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 3 | 75.0 % | 72.8 % | 3 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 1 | 50.0 % | 62.8 % | 1 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 1 | 1 | 100.0 % | 65.7 % | 1 | 0 | Toronto |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 45 | 7 | 15.6 % | 15.4 % | 7 | 0 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 14.4 % | 0 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kelowna | 5 | 0 | 0.0 % | 14.3 % | 1 | -1 | Kelowna |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 11 | 4 | 36.4 % | 15.9 % | 2 | 2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 1 | 33.3 % | 15.8 % | 0 | 1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 1 | 0 | 0.0 % | 20.4 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 1 | 0 | 0.0 % | 11.8 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 15.8 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 2 | 1 | 50.0 % | 10.2 % | 0 | 1 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 10.4 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 3 | 0 | 0.0 % | 20.1 % | 1 | -1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 12 | 1 | 8.3 % | 16.4 % | 2 | -1 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 3 | 0 | 0.0 % | 12.7 % | 0 | 0 | Victoria |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 71 | 29 | 40.8 % | 56.9 % | 40 | -11 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 71 | 29 | 40.8 % | 56.9 % | 40 | -11 | Vancouver |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 65 | 0 | 0.0 % | 20.5 % | 13 | -13 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 19.0 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 25 | 0 | 0.0 % | 25.3 % | 6 | -6 | N.B. moins CMA |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibilités | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|-------------|----------------|---------------|-----------------------|------------|----------------|--------------------|
| | | # | # | % | % | # | # | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 13 | 0 | 0.0 % | 21.1 % | 3 | -3 | N.S. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 0 | 0.0 % | 12.4 % | 1 | -1 | John's | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 0 | 0.0 % | 27.9 % | 0 | 0 | Vancouver | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 12 | 0 | 0.0 % | 17.6 % | 2 | -2 | Victoria | |
| Total | | 5758 | 1973 | 34.3 % | 31.4 % | 1806 | 167 | | |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | # | Peuples autochtones | | Gap | Espace recrutement | | |
|---|----------------------|-------------------|------|---------------------|---------------|-------|--------------------|-----|----------|
| | | | | Représentation | Disponibilité | | | | |
| | | | # | # | % | % | # | | |
| 01 : Cadres supérieurs | National | | 72 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 2 | -2 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | | 875 | 2 | 0.2 % | 1.9 % | 17 | -15 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | National | | 80 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 2 | -2 | National |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | National | | 40 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 1 | -1 | National |
| 0113 : Responsables des achats | National | | 11 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | National |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | National | | 21 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 1 | -1 | National |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | | 13 | 1 | 7.7 % | 1.7 % | 0 | 1 | National |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | National | | 19 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 1 | -1 | National |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | National | | 406 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 4 | -4 | National |
| 0212 : Gestionnaires de l'architecture et de la science | National | | 13 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | National |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | National | | 40 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | National |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | National | | 24 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | National |
| 0711 : Responsables de la construction | National | | 127 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 4 | -4 | National |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | National | | 79 | 1 | 1.3 % | 3.7 % | 3 | -2 | National |
| 0911 : Directeurs de production | National | | 2 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | National |
| 03 : Professionnels | | | 2521 | 10 | 0.4 % | 1.5 % | 38 | -28 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | National | | 115 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 2 | -2 | National |
| 1112 : Analystes financiers et d'investissement | National | | 53 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | National |
| 1114 : Autres agents financiers | National | | 130 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 2 | -2 | National |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | National | | 98 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 3 | -3 | National |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | | 55 | 1 | 1.8 % | 2.1 % | 1 | 0 | National |
| 2113 : Géoscientifiques et océanographes | National | | 153 | 1 | 0.7 % | 2.0 % | 3 | -2 | National |
| 2115 : Autres professions des sciences physiques | National | | 30 | 1 | 3.3 % | 1.4 % | 0 | 1 | National |
| 2121 : Biologistes et scientifiques apparentés | National | | 67 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 1 | -1 | National |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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 # | | |
| 2131 : Ingénieurs civils | National | 489 | 1 | 0.2 % | 1.4 % | 7 | -6 | National |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | National | 227 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 2 | -2 | National |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | National | 318 | 2 | 0.6 % | 1.0 % | 3 | -1 | National |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | National | 89 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 1 | -1 | National |
| 2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux | National | 40 | 2 | 5.0 % | 0.3 % | 0 | 2 | National |
| 2143 : Ingénieurs des mines | National | 5 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | National |
| 2144 : Ingénieurs géologues | National | 145 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 1 | -1 | National |
| 2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels) | National | 59 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | National |
| 2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a. | National | 254 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 5 | -5 | National |
| 2151 : Architectes | National | 5 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | National |
| 2154 : Géomètres | National | 7 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | National |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | National | 102 | 1 | 1.0 % | 1.3 % | 1 | 0 | National |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | National | 4 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | National |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | National | 21 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | National |
| 4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique | National | 16 | 1 | 6.3 % | 1.8 % | 0 | 1 | National |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | National | 33 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 1 | -1 | National |
| 4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a. | National | 5 | 0 | 0.0 % | 6.3 % | 0 | 0 | National |
| 5111 : Bibliothécaires | National | 1 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | National |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 1244 | 12 | 1.0 % | 2.2 % | 27 | -15 | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 4.5 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 16 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 57 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 1 | -1 | Québec |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Alberta | 5 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Colombie-Britannique | 11 | 1 | 9.1 % | 4.0 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|--------|---------------|---|-------|-------------------------|
| | | | Représentation | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | # | % | | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 6.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Québec | 5 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Québec |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 6.2 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 9.4 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Colombie-Britannique | 5 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 10.3 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 0 | 0.0 % | 14.4 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Nouvelle-Écosse | 5 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Ontario | 19 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Québec | 185 | 1 | 0.5 % | 1.8 % | 3 | -2 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Saskatchewan | 18 | 2 | 11.1 % | 4.6 % | 1 | 1 | Saskatchewan |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Alberta | 13 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Colombie-Britannique | 4 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 20 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | 50 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 1 | -1 | Québec |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Saskatchewan | 8 | 1 | 12.5 % | 2.4 % | 0 | 1 | Saskatchewan |
| 2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication | Québec | 7 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Alberta | 7 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Alberta |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|-------|---------------|---|-------|-------------------------|
| | | | Représentation | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | # | % | | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Colombie-Britannique | 12 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Ontario | 26 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 1 | -1 | Ontario |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Québec | 28 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Alberta | 3 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 10.0 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | 15 | 1 | 6.7 % | 1.7 % | 0 | 1 | Ontario |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | 62 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 1 | -1 | Québec |
| 2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel) | Colombie-Britannique | 8 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels | Ontario | 13 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Alberta | 9 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Colombie-Britannique | 82 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 2 | -2 | Colombie-Britannique |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Manitoba | 10 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Terre-Neuve et Labrador | 16 | 1 | 6.3 % | 3.2 % | 1 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Nouvelle-Écosse | 18 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | 108 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 2 | -2 | Ontario |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | 176 | 1 | 0.6 % | 1.0 % | 2 | -1 | Québec |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Saskatchewan | 4 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Ontario | 4 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Québec | 22 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Québec |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|---|-------------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|---|-----|-------------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| | | | # | % | % | # | # | |
| 2261 : Contrôleurs non destructifs et techniciens d'inspection | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 2 | 33.3 % | 8.9 % | 1 | 1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie | Colombie-Britannique | 2 | 1 | 50.0 % | 3.1 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Alberta | 4 | 0 | 0.0 % | 5.9 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Colombie-Britannique | 13 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Terre-Neuve et Labrador | 9 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Nouvelle-Écosse | 2 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Ontario | 15 | 1 | 6.7 % | 3.0 % | 0 | 1 | Ontario |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Québec | 21 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 8.1 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Alberta | 6 | 0 | 0.0 % | 5.2 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 6.0 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 11.5 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Ontario | 9 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Québec | 11 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime | Colombie-Britannique | 28 | 0 | 0.0 % | 4.4 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 6.3 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | 3 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | 6 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 4211 : Technicien juridique et personnel assimilé | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 4223 : Techniciens juridiques et personnel assimilé graphiques | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Peuples autochtones | | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|---------------------|----------|---------------------|-----------------|----------|----------|-------------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | Représentation # | Disponibilité % | % | # | | |
| 5223 : Techniciens des arts graphiques | Québec | 6 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Québec | |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec | |
| 05 : Contrôleurs | | 56 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 1 | 1 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 7.6 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 10.0 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 3 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Calgary | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 24 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Montréal | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 2 | 0 | 0.0 % | 6.2 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Que. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 9.0 % | 0 | 0 | Saskatoon | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | John's | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 12 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Toronto | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 4 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Vancouver | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 68 | 3 | 4.4 % | 4.1 % | 3 | 0 | | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Alberta | 3 | 0 | 0.0 % | 4.4 % | 0 | 0 | Alberta | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Colombie-Britannique | 8 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Ontario | 3 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Nouveau Brunswick | 5 | 1 | 20.0 % | 4.3 % | 0 | 1 | Nouveau Brunswick | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |

Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|-----------|-----------|----------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| | | | # | % | % | # | # | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario | | 7 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et réparateurs du Québec | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécaniqueAlberta | | 2 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécaniqueQuébec | | 3 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourdsColombie-Britannique | | 11 | 0 | 0.0 % | 7.2 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourdsNouveau-Brunswick | | 2 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourdsTerre-Neuve-et-Labrador | | 1 | 0 | 0.0 % | 9.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourdsNouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourdOntario | | 8 | 2 | 25.0 % | 4.1 % | 0 | 2 | Ontario |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipement lourdQuébec | | 6 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 7304 : Surveillants des opérations de transport ferroviaireColombie-Britannique | | 2 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 548 | 2 | 0.4 % | 1.9 % | 10 | -8 | |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiAlta. moins les RMR | | 5 | 0 | 0.0 % | 7.2 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploiB.C. moins les RMR | | 6 | 0 | 0.0 % | 8.5 % | 1 | -1 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploiCalgary | | 23 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 1 | -1 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploiEdmonton | | 7 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiGrand Sudbury | | 1 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiHalifax | | 10 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Halifax |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiHamilton | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiKelowna | | 1 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Kelowna |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiKingston | | 2 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Kingston |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiLondres | | 3 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Londres |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiMontréal | | 253 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 2 | -2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploiN.-B. moins RMR | | 1 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|--------------|---------------|----------|-----------|-------------------------|
| | | | Représentation | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | # | % | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 5 | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 14.8 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 14 | 0 | 0.0 % | 5.7 % | 1 | -1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 15 | 1 | 6.7 % | 3.4 % | 1 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 13 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 24 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Regina | 2 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 0 | 0 | Regina |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 1 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Saguenay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 3 | 0 | 0.0 % | 7.1 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 75 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 1 | -1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 61 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 1 | -1 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 6 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Victoria |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 1 | 100.0 % | 9.2 % | 0 | 1 | Winnipeg |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 86 | 1 | 1.2 % | 4.8 % | 4 | -3 | |
| 7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques) | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 5.5 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7242 : Électriciens industriels | Colombie-Britannique | 7 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Alberta | 35 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 1 | -1 | Alberta |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|--------------|---------------|----------|-----------|-------------------------|
| | | | Représentation | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | # | % | | |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 6.3 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 1 | 50.0 % | 7.4 % | 0 | 1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7314 : Cheminots | Colombie-Britannique | 20 | 0 | 0.0 % | 6.7 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 8232 : Foreurs de puits de pétrole et de gaz, personnel d'entretien et de test et personnel assimilé | Terre-Neuve et Labrador | 7 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 10 : Personnel de bureau | | 89 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 3 | -3 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 9.6 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 8.1 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 2 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Halifax |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 23 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 5.6 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 5 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 6 | 0 | 0.0 % | 4.4 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 3 | 0 | 0.0 % | 3.6 % | 0 | 0 | Saguenay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 2 | 0 | 0.0 % | 8.5 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 6 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 15 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 10 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 1 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | Victoria |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 0 | 0 | Winnipeg |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Peuples autochtones | | | | | | Espace recrutement |
|--|----------------------|---------------------|----------------|-------|---------------|---|-----|--------------------|
| | | Tous les employés | Représentation | | Disponibilité | | Gap | |
| | | | # | # | % | % | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 18 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 10.8 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 10 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 1 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Toronto |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 45 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 2 | -2 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 0 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kelowna | 5 | 0 | 0.0 % | 6.2 % | 0 | 0 | Kelowna |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 11 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 1 | 0 | 0.0 % | 5.4 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 1 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 2 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 10.8 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 3 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 12 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 3 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | Victoria |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 71 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 2 | -2 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 71 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 2 | -2 | Vancouver |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 65 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 4 | -4 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 18.3 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 25 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 2 | -2 | N.B. moins CMA |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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 % | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 13 | 0 | 0.0 % | 8.7 % | 1 | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 12 | 0 | 0.0 % | 8.5 % | 1 | -1 | Victoria |
| Total | | 5758 | 30 | 0.5 % | 2.0 % | 113 | -83 | |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres de la représentation | | | | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|------------------------------|--------|--------|-----|-----|--------------------|
| | | | # | # | % | % | | |
| 01 : Cadres supérieurs | National | 72 | 6 | 8.3 % | 11.5 % | 8 | -2 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 875 | 131 | 15.0 % | 19.1 % | 167 | -36 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | National | 80 | 11 | 13.8 % | 23.1 % | 18 | -7 | National |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | National | 40 | 3 | 7.5 % | 14.6 % | 6 | -3 | National |
| 0113 : Responsables des achats | National | 11 | 0 | 0.0 % | 18.0 % | 2 | -2 | National |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | National | 21 | 0 | 0.0 % | 15.9 % | 3 | -3 | National |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | 13 | 1 | 7.7 % | 19.5 % | 3 | -2 | National |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | National | 19 | 2 | 10.5 % | 18.2 % | 3 | -1 | National |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | National | 406 | 64 | 15.8 % | 22.0 % | 89 | -25 | National |
| 0212 : Gestionnaires de l'architecture et de la science | National | 13 | 2 | 15.4 % | 21.5 % | 3 | -1 | National |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | National | 40 | 6 | 15.0 % | 25.5 % | 10 | -4 | National |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | National | 24 | 3 | 12.5 % | 15.4 % | 4 | -1 | National |
| 0711 : Responsables de la construction | National | 127 | 24 | 18.9 % | 11.6 % | 15 | 9 | National |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | National | 79 | 15 | 19.0 % | 13.0 % | 10 | 5 | National |
| 0911 : Directeurs de production | National | 2 | 0 | 0.0 % | 15.7 % | 0 | 0 | National |
| 03 : Professionnels | | 2521 | 686 | 27.2 % | 29.0 % | 731 | -45 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | National | 115 | 43 | 37.4 % | 32.3 % | 37 | 6 | National |
| 1112 : Analystes financiers et d'investissement | National | 53 | 11 | 20.8 % | 37.8 % | 20 | -9 | National |
| 1114 : Autres agents financiers | National | 130 | 50 | 38.5 % | 26.5 % | 34 | 16 | National |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | National | 98 | 18 | 18.4 % | 16.7 % | 16 | 2 | National |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | National | 55 | 8 | 14.5 % | 18.8 % | 10 | -2 | National |
| 2113 : Géoscientifiques et océanographes | National | 153 | 19 | 12.4 % | 13.3 % | 20 | -1 | National |
| 2115 : Autres professions des sciences physiques | National | 30 | 4 | 13.3 % | 31.3 % | 9 | -5 | National |
| 2121 : Biologistes et scientifiques apparentés | National | 67 | 5 | 7.5 % | 20.7 % | 14 | -9 | National |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|--------------------------------|------------|---|-----------------|------------|-----------|----------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | | |
| 2131 : Ingénieurs civils | National | 489 | 149 | 30.5 % | 30.0 % | 147 | 2 | National | |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | National | 227 | 49 | 21.6 % | 30.7 % | 70 | -21 | National | |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | National | 318 | 122 | 38.4 % | 39.6 % | 126 | 4 | National | |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | National | 89 | 16 | 18.0 % | 33.9 % | 30 | -14 | National | |
| 2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux | National | 40 | 8 | 20.0 % | 26.6 % | 11 | -3 | National | |
| 2143 : Ingénieurs des mines | National | 5 | 0 | 0.0 % | 22.0 % | 1 | -1 | National | |
| 2144 : Ingénieurs géologues | National | 145 | 43 | 29.7 % | 21.7 % | 31 | 12 | National | |
| 2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels) | National | 59 | 21 | 35.6 % | 42.7 % | 25 | 4 | National | |
| 2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a. | National | 254 | 71 | 28.0 % | 27.2 % | 69 | 2 | National | |
| 2151 : Architectes | National | 5 | 1 | 20.0 % | 26.4 % | 1 | 0 | National | |
| 2154 : Géomètres | National | 7 | 2 | 28.6 % | 9.1 % | 1 | 1 | National | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | National | 102 | 30 | 29.4 % | 38.6 % | 39 | -9 | National | |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | National | 4 | 1 | 25.0 % | 34.2 % | 1 | 0 | National | |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | National | 21 | 3 | 14.3 % | 14.2 % | 3 | 0 | National | |
| 4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique | National | 16 | 3 | 18.8 % | 30.4 % | 5 | -2 | National | |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | National | 33 | 7 | 21.2 % | 25.7 % | 8 | -1 | National | |
| 4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a. | National | 5 | 2 | 40.0 % | 10.9 % | 1 | 1 | National | |
| 5111 : Bibliothécaires | National | 1 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 0 | 0 | National | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 1244 | 264 | 21.2 % | 16.7 % | 208 | 56 | | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Colombie-Britannique | 1 | 1 | 100.0 % | 46.0 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 16 | 5 | 31.3 % | 38.8 % | 6 | -1 | Ontario | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 57 | 11 | 19.3 % | 19.3 % | 11 | 0 | Québec | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Alberta | 5 | 1 | 20.0 % | 25.2 % | 1 | 0 | Alberta | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Colombie-Britannique | 11 | 0 | 0.0 % | 22.9 % | 3 | -3 | Colombie-Britannique | |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | Membres de la représentation | | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|--------|----|------------------------------|---------------|-------------------------|
| | | | # | # | % | % | des minorités visibles | Disponibilité | |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 11.3 % | 0 | 0 | 0 | Ontario |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Québec | 5 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | 0 | Québec |
| 2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 11.3 % | 0 | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 24.0 % | 0 | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2221 : Technologues et techniciens en biologie | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 8.4 % | 0 | 0 | 0 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Alberta | 2 | 2 | 100.0 % | 28.3 % | 1 | 1 | 1 | Alberta |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Colombie-Britannique | 5 | 0 | 0.0 % | 20.2 % | 1 | -1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 17.3 % | 0 | 0 | 0 | Manitoba |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Nouvelle-Écosse | 5 | 2 | 40.0 % | 6.2 % | 0 | 2 | 2 | Nouvelle-Écosse |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Ontario | 19 | 6 | 31.6 % | 23.7 % | 5 | 1 | 1 | Ontario |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Québec | 185 | 22 | 11.9 % | 8.1 % | 15 | 7 | 7 | Québec |
| 2231 : Technologues et techniciens du génie civil | Saskatchewan | 18 | 3 | 16.7 % | 17.9 % | 3 | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Alberta | 13 | 8 | 61.5 % | 24.6 % | 3 | 5 | 5 | Alberta |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Colombie-Britannique | 4 | 1 | 25.0 % | 22.1 % | 1 | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Terre-Neuve et Labrador | 4 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Nouvelle-Écosse | 1 | 1 | 100.0 % | 0.0 % | 0 | 1 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 20 | 4 | 20.0 % | 26.2 % | 5 | -1 | -1 | Ontario |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | 50 | 5 | 10.0 % | 9.0 % | 5 | 0 | 0 | Québec |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Saskatchewan | 8 | 0 | 0.0 % | 14.1 % | 1 | -1 | -1 | Saskatchewan |
| 2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication | Québec | 7 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 1 | -1 | -1 | Québec |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Alberta | 7 | 4 | 57.1 % | 23.6 % | 2 | 2 | 2 | Alberta |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | Membres de la représentation | | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|--------------------------------|------------------------|--------|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|
| | | | # | des minorités visibles | | Disponibilité | | Gap | |
| | | | | # | % | % | # | | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Colombie-Britannique | 12 | 5 | 41.7 % | 22.8 % | 3 | 2 | Colombie-Britannique | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Ontario | 26 | 13 | 50.0 % | 18.2 % | 5 | 8 | Ontario | |
| 2234 : Estimateurs de la construction | Québec | 28 | 2 | 7.1 % | 8.0 % | 2 | 0 | Québec | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Alberta | 3 | 1 | 33.3 % | 27.1 % | 1 | 0 | Alberta | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Manitoba | 1 | 1 | 100.0 % | 21.8 % | 0 | 1 | Manitoba | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | 15 | 3 | 20.0 % | 30.6 % | 5 | -2 | Ontario | |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | 62 | 6 | 9.7 % | 11.4 % | 7 | -1 | Québec | |
| 2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel) | Colombie-Britannique | 8 | 3 | 37.5 % | 29.4 % | 2 | 1 | Colombie-Britannique | |
| 2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels | Ontario | 13 | 2 | 15.4 % | 17.7 % | 2 | 0 | Ontario | |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2251 : Technologues et techniciens en architecture | Ontario | 1 | 1 | 100.0 % | 29.8 % | 0 | 1 | Ontario | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Alberta | 9 | 5 | 55.6 % | 36.0 % | 3 | 2 | Alberta | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Colombie-Britannique | 82 | 44 | 53.7 % | 38.9 % | 32 | 12 | Colombie-Britannique | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Manitoba | 10 | 2 | 20.0 % | 25.2 % | 3 | -1 | Manitoba | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Terre-Neuve et Labrador | 16 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Nouvelle-Écosse | 18 | 1 | 5.6 % | 5.8 % | 1 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | 108 | 35 | 32.4 % | 33.4 % | 36 | -1 | Ontario | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | 176 | 27 | 15.3 % | 9.5 % | 17 | 10 | Québec | |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Saskatchewan | 4 | 0 | 0.0 % | 15.1 % | 1 | -1 | Saskatchewan | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Ontario | 4 | 1 | 25.0 % | 20.2 % | 1 | 0 | Ontario | |
| 2254 : Technologues et techniciens en topographie | Québec | 22 | 3 | 13.6 % | 2.9 % | 1 | 2 | Québec | |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | Membres de la représentation des minorités visibles | | Espace recrutement |
|---|-------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|--------|---|---|-------------------------|--------------------|
| | | | # | # | % | % | Disponibilité | Gap | |
| 2261 : Contrôleurs non destructifs et techniciens d'inspection | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie | Colombie-Britannique | 2 | 0 | 0.0 % | 21.3 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Alberta | 4 | 2 | 50.0 % | 10.7 % | 0 | 2 | Alberta | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Colombie-Britannique | 13 | 4 | 30.8 % | 15.7 % | 2 | 2 | Colombie-Britannique | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Terre-Neuve et Labrador | 9 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Nouvelle-Écosse | 2 | 0 | 0.0 % | 5.5 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Ontario | 15 | 2 | 13.3 % | 18.0 % | 3 | -1 | Ontario | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Québec | 21 | 3 | 14.3 % | 7.6 % | 2 | 1 | Québec | |
| 2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Saskatchewan | |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Alberta | 6 | 3 | 50.0 % | 11.8 % | 1 | 2 | Alberta | |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 12.6 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Ontario | 9 | 3 | 33.3 % | 18.9 % | 2 | 1 | Ontario | |
| 2264 : Inspecteurs de la construction | Québec | 11 | 1 | 9.1 % | 6.4 % | 1 | 0 | Québec | |
| 2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime | Colombie-Britannique | 28 | 6 | 21.4 % | 20.0 % | 6 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 38.7 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | 3 | 2 | 66.7 % | 16.5 % | 0 | 2 | Québec | |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 37.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | 3 | 1 | 33.3 % | 38.8 % | 1 | 0 | Ontario | |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | 6 | 1 | 16.7 % | 20.8 % | 1 | 0 | Québec | |
| 4211 : Technicien juridique et personnel assimilé | Colombie-Britannique | 1 | 1 | 100.0 % | 26.1 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique | |
| 4223 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs et personnel assimilé graphiques | Colombie-Britannique | 7 | 0 | 0.0 % | 20.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|--------------------------------|-----------|---|-----------------|-----------|-----------|-------------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | | |
| 5223 : Techniciens des arts graphiques | Québec | 6 | 1 | 16.7 % | 8.0 % | 0 | 1 | Québec | |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 11.9 % | 0 | 0 | Québec | |
| 05 : Contrôleurs | | 56 | 14 | 25.0 % | 27.7 % | 16 | -2 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 20.1 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 10.1 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 3 | 2 | 66.7 % | 36.7 % | 1 | 1 | Calgary | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 24 | 3 | 12.5 % | 20.4 % | 5 | -2 | Montréal | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 2 | 2 | 100.0 % | 3.0 % | 0 | 2 | Ont. moins de RMR | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 1 | 25.0 % | 16.2 % | 1 | 0 | Ottawa - Gatineau | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Que. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 22.4 % | 0 | 0 | Saskatoon | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | John's | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 12 | 5 | 41.7 % | 51.5 % | 6 | -1 | Toronto | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 4 | 1 | 25.0 % | 49.6 % | 2 | -1 | Vancouver | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 68 | 8 | 11.8 % | 8.0 % | 5 | 3 | | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Alberta | 3 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Alberta | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Colombie-Britannique | 8 | 1 | 12.5 % | 12.2 % | 1 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications | Ontario | 3 | 1 | 33.3 % | 13.0 % | 0 | 1 | Ontario | |
| 7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 5.4 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 11.1 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Nouveau Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|---|---------------|---------------|------------|-----------|----------------------|
| | | | # | # | % | % | | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario | | 7 | 2 | 28.6 % | 15.7 % | 1 | 1 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et réparateurs du Québec | | 1 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique Alberta | | 2 | 0 | 0.0 % | 7.8 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique Québec | | 3 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Colombie-Britannique | | 11 | 3 | 27.3 % | 9.9 % | 1 | 2 | Colombie-Britannique |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Nouveau-Brunswick | | 2 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Terre-Neuve-et-Labrador | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Nouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Ontario | | 8 | 1 | 12.5 % | 7.9 % | 1 | 0 | Ontario |
| 7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipement lourd Québec | | 6 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 7304 : Surveillants des opérations de transport ferroviaire Colombie-Britannique | | 2 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 548 | 98 | 17.9 % | 19.0 % | 104 | -6 | |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Alta. moins les RMR | | 5 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi B.C. moins les RMR | | 6 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Calgary | | 23 | 7 | 30.4 % | 20.6 % | 5 | 2 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Edmonton | | 7 | 2 | 28.6 % | 16.9 % | 1 | 1 | Edmonton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Grand Sudbury | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Halifax | | 10 | 0 | 0.0 % | 6.7 % | 1 | -1 | Halifax |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Hamilton | | 1 | 0 | 0.0 % | 11.3 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Kelowna | | 1 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Kelowna |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Kingston | | 2 | 1 | 50.0 % | 5.4 % | 0 | 1 | Kingston |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Londres | | 3 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Londres |
| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Montréal | | 253 | 30 | 11.9 % | 14.6 % | 37 | -7 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi N.-B. moins RMR | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|---|---------------|---------------|-----------|----------|-------------------------|
| | | | # | # | % | % | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 5 | 1 | 20.0 % | 1.5 % | 0 | 1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 14 | 3 | 21.4 % | 1.9 % | 0 | 3 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 15 | 3 | 20.0 % | 14.1 % | 2 | 1 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 13 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 24 | 1 | 4.2 % | 3.3 % | 1 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Regina | 2 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 | Regina |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 1 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Saguenay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 3 | 1 | 33.3 % | 8.2 % | 0 | 1 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 75 | 28 | 37.3 % | 40.6 % | 30 | -2 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 61 | 21 | 34.4 % | 39.9 % | 24 | -3 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 6 | 0 | 0.0 % | 9.7 % | 1 | -1 | Victoria |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 15.9 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 86 | 14 | 16.3 % | 14.8 % | 13 | 1 | |
| 7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques) | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 19.0 % | 1 | 1 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 13.8 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7242 : Électriciens industriels | Colombie-Britannique | 7 | 3 | 42.9 % | 10.7 % | 1 | 2 | Colombie-Britannique |
| 7242 : Électriciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 6 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 15.5 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 5.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Alberta | 35 | 4 | 11.4 % | 24.3 % | 9 | -5 | Alberta |
| 7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications | Québec | 1 | 1 | 100.0 % | 17.2 % | 0 | 1 | Québec |

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------------------|-----------|---|-----------------|-----------|----------|-------------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | | |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 8.9 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 7314 : Cheminots | Colombie-Britannique | 20 | 6 | 30.0 % | 10.7 % | 2 | 4 | Colombie-Britannique | |
| 8232 : Foreurs de puits de pétrole et de gaz, personnel d'entretien et de test et personnel assimilé | Terre-Neuve et Labrador | 7 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 10 : Personnel de bureau | | 89 | 11 | 12.4 % | 22.1 % | 20 | 9 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Alta. moins de CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Alta. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 30.6 % | 0 | 0 | Calgary | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Grand Sudbury | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 2 | 0 | 0.0 % | 8.1 % | 0 | 0 | Halifax | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 23 | 3 | 13.0 % | 20.4 % | 5 | 2 | Montréal | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 5 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 4 | 1 | 25.0 % | 18.2 % | 1 | 0 | Ottawa - Gatineau | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 6 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Que. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Québec | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saguenay | 3 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Saguenay | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 2 | 1 | 50.0 % | 11.9 % | 0 | 1 | Saskatoon | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 6 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | John's | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 15 | 6 | 40.0 % | 52.2 % | 8 | 2 | Toronto | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 10 | 0 | 0.0 % | 46.7 % | 5 | 5 | Vancouver | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 1 | 0 | 0.0 % | 9.8 % | 0 | 0 | Victoria | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 23.3 % | 0 | 0 | Winnipeg | |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|----------------------|---------------------|---|---------|-----------------|----|-------|--------------------|
| | | | # | % | Disponibilité # | % | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 18 | 4 | 22.2 % | 21.7 % | 4 | 0 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 7.4 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 10 | 2 | 20.0 % | 26.6 % | 3 | -1 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 1 | 50.0 % | 25.9 % | 1 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 1 | 1 | 100.0 % | 54.7 % | 1 | 0 | Toronto |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 45 | 7 | 15.6 % | 28.6 % | 13 | -6 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 1 | 100.0 % | 40.1 % | 0 | 1 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kelowna | 5 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 0 | 0 | Kelowna |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 11 | 1 | 9.1 % | 26.1 % | 3 | -2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 1 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 1 | 0 | 0.0 % | 20.4 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 17.8 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 2 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 3 | 0 | 0.0 % | 62.9 % | 2 | -2 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 12 | 5 | 41.7 % | 53.4 % | 6 | -1 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 3 | 0 | 0.0 % | 12.9 % | 0 | 0 | Victoria |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 71 | 29 | 40.8 % | 59.5 % | 42 | -13 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 71 | 29 | 40.8 % | 59.5 % | 42 | -13 | Vancouver |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 65 | 1 | 1.5 % | 4.3 % | 3 | -2 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | B.C. moins de CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 0 | 0 | B.C. moins de CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 25 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 1 | -1 | N.B. moins CMA |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|--------------------------------|-------------|---|---------------|-------------|------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | # | % | % | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 13 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 12 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 1 | 100.0 % | 50.9 % | 1 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Victoria | 12 | 0 | 0.0 % | 7.7 % | 1 | -1 | Victoria |
| Total | | 5758 | 1273 | 22.1 % | 23.2 % | 1334 | -61 | |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SNC-LAVALIN INC.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

| 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 | 947 | 6 | 0.6 % | 5.0 % | 47 | -41 | National | |
| 03 : Professionnels | National | 2521 | 28 | 1.1 % | 8.9 % | 224 | -196 | National | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | National | 1244 | 16 | 1.3 % | 7.6 % | 95 | -79 | National | |
| 05 : Contrôleurs | National | 56 | 0 | 0.0 % | 27.5 % | 15 | -15 | National | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | National | 68 | 2 | 2.9 % | 10.1 % | 7 | -5 | National | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | National | 548 | 8 | 1.5 % | 10.0 % | 55 | -47 | National | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | National | 86 | 0 | 0.0 % | 7.8 % | 7 | -7 | National | |
| 10 : Personnel de bureau | National | 89 | 2 | 2.2 % | 9.3 % | 8 | -6 | National | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | National | 18 | 0 | 0.0 % | 10.8 % | 2 | -2 | National | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | National | 45 | 0 | 0.0 % | 10.3 % | 5 | -5 | National | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | National | 71 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 8 | -8 | National | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | National | 65 | 3 | 4.6 % | 6.8 % | 4 | -1 | National | |
| Total | | 5758 | 65 | 1.1 % | 8.3 % | 477 | -412 | | |

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

L'organisation souhaite changer le défaut de gestion des cadres moyens et autres de CPEME à CPN, car sa principale activité est de fournir des services d'ingénierie. Par conséquent, la moitié de ses cadres intermédiaires et autres cadres se trouve dans le code CNP des cadres d'ingénierie. Pour gérer les travaux d'ingénierie, de nombreux postes de direction de l'organisation doivent être occupés par des ingénieurs. Comme la disponibilité des femmes dans le code de la CNP des directeurs de l'ingénierie est de 14,3 %, la disponibilité globale des femmes de près de 40 % dans les CPEME des cadres moyens et autres n'a pas pu être atteinte de manière réaliste, compte tenu du fait que la moitié des postes disponibles dans cette CPEME doivent être pourvus à partir d'un groupe dont la disponibilité des femmes n'est que de 14,3 %. L'organisation demande donc d'utiliser la base de comparaison de la CNP pour la CPEME afin d'être cohérente avec sa réalité industrielle.

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles | Effectuer l'analyse par | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------|
| 01 : Cadres supérieurs | EEOG | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | CNO (CPEME par défaut) | 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 |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | EEOG | CMA |
| 14 : Autres travailleurs manuels | EEOG | CMA |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Effectuer l'analyse par | Espace recrutement |
|--|--------------------------------|---------------------------|
| 01/02 : Managers | EEOG | National |
| 03 : Professionnels | EOG | National |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | EOG | National |
| 05 : Superviseurs | EOG | National |
| 6. : Superviseurs : Artisanat et métiers | EOG | National |
| 7.: Personnel administratif et de bureau principal | EOG | National |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | EOG | National |
| 09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau | EOG | National |
| 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés | EOG | National |
| 13 : Autres personnels de vente et de service 14 : Autres travailleurs manuels | EOG | National |
| | EOG | |

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

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

Date : 2019-06-28

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | |
|---|-------------------|-------------|----------------|----------------|--------------------|------------|-----|--|
| | # | # | % | % ⁶ | # | # | # | |
| 01 : Cadres supérieurs | 72 | 16 | 22.2 % | 27.6 % | 20 | -4 | | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 875 | 169 | 19.3 % | 24.6 % | 215 | -46 | | |
| 03 : Professionnels | 2521 | 852 | 33.8 % | 25.9 % | 653 | 199 | | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 1244 | 306 | 24.6 % | 24.6 % | 306 | 0 | | |
| 05 : Contrôleurs | 56 | 23 | 41.1 % | 52.9 % | 30 | -7 | | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 68 | 7 | 10.3 % | 4.5 % | 3 | 4 | | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 548 | 480 | 87.6 % | 81.0 % | 444 | 36 | | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 86 | 1 | 1.2 % | 5.1 % | 4 | -3 | | |
| 10 : Personnel de bureau | 89 | 73 | 82.0 % | 66.8 % | 59 | 14 | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 18 | 10 | 55.6 % | 66.0 % | 12 | -2 | | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 45 | 7 | 15.6 % | 15.4 % | 7 | 0 | | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 71 | 29 | 40.8 % | 56.9 % | 40 | -11 | | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 65 | 0 | 0.0 % | 20.5 % | 13 | -13 | | |
| Total | 5758 | 1973 | 34.3 % | 31.4 % | 1806 | 167 | | |

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

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

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peuples autochtones | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|----------------|---------------|------------|------------|
| | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap |
| | | # | Représentation | Disponibilité | # | |
| | # | # | % | % | # | # |
| 01 : Cadres supérieurs | 72 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 2 | -2 |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 875 | 2 | 0.2 % | 1.9 % | 17 | -15 |
| 03 : Professionnels | 2521 | 10 | 0.4 % | 1.5 % | 38 | -28 |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 1244 | 12 | 1.0 % | 2.2 % | 27 | -15 |
| 05 : Contrôleurs | 56 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 1 | -1 |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 68 | 3 | 4.4 % | 4.1 % | 3 | 0 |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 548 | 2 | 0.4 % | 1.9 % | 10 | -8 |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 86 | 1 | 1.2 % | 4.8 % | 4 | -3 |
| 10 : Personnel de bureau | 89 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 3 | -3 |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 18 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 45 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 2 | -2 |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 71 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 2 | -2 |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 65 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 4 | -4 |
| Total | 5758 | 30 | 0.5 % | 2.0 % | 113 | -83 |

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

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

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Disponibilité | | Gap | |
|---|--------------------------------|-------------|---|---------------|---------------|-------------|---------------|---|------------|--|
| | Tous les employés | # | # | % | % | # | # | # | # | |
| 01 : Cadres supérieurs | | 72 | 6 | 8.3 % | 11.5 % | 8 | | | -2 | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 875 | 131 | 15.0 % | 19.1 % | 167 | | | -36 | |
| 03 : Professionnels | | 2521 | 686 | 27.2 % | 29.0 % | 731 | | | -45 | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 1244 | 264 | 21.2 % | 16.7 % | 208 | | | 56 | |
| 05 : Contrôleurs | | 56 | 14 | 25.0 % | 27.7 % | 16 | | | -2 | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 68 | 8 | 11.8 % | 8.0 % | 5 | | | 3 | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 548 | 98 | 17.9 % | 19.0 % | 104 | | | -6 | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 86 | 14 | 16.3 % | 14.8 % | 13 | | | 1 | |
| 10 : Personnel de bureau | | 89 | 11 | 12.4 % | 22.1 % | 20 | | | -9 | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 18 | 4 | 22.2 % | 21.7 % | 4 | | | 0 | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 45 | 7 | 15.6 % | 28.6 % | 13 | | | -6 | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 71 | 29 | 40.8 % | 59.5 % | 42 | | | -13 | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 65 | 1 | 1.5 % | 4.3 % | 3 | | | -2 | |
| Total | | 5758 | 1273 | 22.1 % | 23.2 % | 1334 | | | -61 | |

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 SNC-LAVALIN INC.

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

Date : 2019-06-28

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Personnes handicapées | | Représentation des personnes handicapées | | | | Disponibilité | | Gap | |
|---|-----------------------|-----------|--|--------------|------------|-------------|---------------|---|-----|--|
| | Tous les employés | # | # | % | % | # | # | # | # | |
| 01/02 : Directeurs | 947 | 6 | 0.6 % | 5.0 % | 47 | -41 | | | | |
| 03 : Professionnels | 2521 | 28 | 1.1 % | 8.9 % | 224 | -196 | | | | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 1244 | 16 | 1.3 % | 7.6 % | 95 | -79 | | | | |
| 05 : Contrôleurs | 56 | 0 | 0.0 % | 27.5 % | 15 | -15 | | | | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 68 | 2 | 2.9 % | 10.1 % | 7 | -5 | | | | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 548 | 8 | 1.5 % | 10.0 % | 55 | -47 | | | | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 86 | 0 | 0.0 % | 7.8 % | 7 | -7 | | | | |
| 10 : Personnel de bureau | 89 | 2 | 2.2 % | 9.3 % | 8 | -6 | | | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 18 | 0 | 0.0 % | 10.8 % | 2 | -2 | | | | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 45 | 0 | 0.0 % | 10.3 % | 5 | -5 | | | | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 71 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 8 | -8 | | | | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 65 | 3 | 4.6 % | 6.8 % | 4 | -1 | | | | |
| Total | 5758 | 65 | 1.1 % | 8.3 % | 477 | -412 | | | | |

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

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

Date : 2019-06-28

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

L'organisation souhaite changer le défaut de gestion des cadres moyens et autres de CPEME à CPN, car sa principale activité est de fournir des services d'ingénierie. Par conséquent, la moitié de ses cadres intermédiaires et autres cadres se trouve dans le code CNP des cadres d'ingénierie. Pour gérer les travaux d'ingénierie, de nombreux postes de direction de l'organisation doivent être occupés par des ingénieurs. Comme la disponibilité des femmes dans le code de la CNP des directeurs de l'ingénierie est de 14,3 %, la disponibilité globale des femmes de près de 40 % dans les CPEME des cadres moyens et autres n'a pas pu être atteinte de manière réaliste, compte tenu du fait que la moitié des postes disponibles dans cette CPEME doivent être pourvus à partir d'un groupe dont la disponibilité des femmes n'est que de 14,3 %. L'organisation demande donc d'utiliser la base de comparaison de la CNP pour la CPEME afin d'être cohérente avec sa réalité industrielle.

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles | Effectuer l'analyse par | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------|
| 01 : Cadres supérieurs | EEOG | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | CNO (CPEME par défaut) | 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 |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | EEOG | CMA |
| 14 : Autres travailleurs manuels | EEOG | CMA |

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

Date : 2019-06-28

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Effectuer l'analyse par | Espace recrutement |
|--|--------------------------------|---------------------------|
| 01/02 : Managers | EEOG | National |
| 03 : Professionnels | EOG | National |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | EOG | National |
| 05 : Superviseurs | EOG | National |
| 6. : Superviseurs : Artisanat et métiers | EOG | National |
| 7.: Personnel administratif et de bureau principal | EOG | National |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | EOG | National |
| 09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau | EOG | National |
| 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés | EOG | National |
| 13 : Autres personnels de vente et de service 14 : Autres travailleurs manuels | EOG | National |
| | EOG | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 20 | 10 | 2016 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 28 | 06 | 2019 |

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | Femmes | |
|---|---|-------------------|----------------|----------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 85 | 16 | 27.4 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 1,322 | 223 | 38.9 |
| 03 | Professionnels | 2,779 | 887 | 26.6 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 1,847 | 363 | 23.4 |
| 05 | Surveillants | 164 | 71 | 53.3 |
| 06 | Contremaîtres | 138 | 4 | 7.7 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 505 | 315 | 80.8 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | 18 | 43.3 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 0 | 1.5 |
| 10 | Personnel de bureau | 643 | 578 | 66.8 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | 34 | 68.5 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 85 | 10 | 17.4 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 125 | 63 | 60.6 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 79 | 13 | 21.5 |
| Total | | 7,930 | 2,595 | 35.5 |

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | Femmes | |
|---|---|-------------------|----------------|----------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 72 | 16 | 27.6 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 874 | 169 | 24.7 |
| 03 | Professionnels | 2,521 | 852 | 25.9 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 1,241 | 305 | 24.6 |
| 05 | Surveillants | 56 | 23 | 52.9 |
| 06 | Contremaîtres | 68 | 7 | 4.5 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 546 | 478 | 81.0 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 1 | 5.1 |
| 10 | Personnel de bureau | 88 | 73 | 66.8 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 18 | 10 | 66.0 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 45 | 7 | 15.4 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 70 | 28 | 56.9 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 65 | 0 | 20.5 |
| Total | | 5,750 | 1,969 | 33.6 |

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

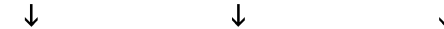
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 20 | 10 | 2016 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 28 | 06 | 2019 |

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | Autochtones | |
|--|---|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 85 | 0 | 2.9 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 1,322 | 5 | 2.2 |
| 03 | Professionnels | 2,779 | 7 | 1.2 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 1,847 | 17 | 1.8 |
| 05 | Surveillants | 164 | 1 | 1.8 |
| 06 | Contremaîtres | 138 | 4 | 3.9 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 505 | 2 | 1.5 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | 0 | 6.9 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 0 | 5.8 |
| 10 | Personnel de bureau | 643 | 4 | 2.2 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | 0 | 2.7 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 85 | 1 | 2.8 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 125 | 0 | 6.4 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 79 | 0 | 7.6 |
| Total | | 7,930 | 41 | 1.9 |

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

| | | Tous les employés | Autochtones | |
|--|--------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| | | 72 | 0 | 3.2 |
| | | 874 | 2 | 1.9 |
| | | 2,521 | 10 | 1.5 |
| | | 1,241 | 12 | 2.2 |
| | | 56 | 0 | 2.1 |
| | | 68 | 3 | 4.1 |
| | | 546 | 2 | 1.9 |
| | | 0 | 0 | 0.0 |
| | | 86 | 1 | 4.8 |
| | | 88 | 0 | 3.0 |
| | | 18 | 0 | 2.5 |
| | | 45 | 0 | 3.5 |
| | | 70 | 0 | 2.9 |
| | | 65 | 0 | 6.9 |
| | Total | 5,750 | 30 | 2.1 |

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 20 | 10 | 2016 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 28 | 06 | 2019 |

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | |
|---|---|-------------------|--------------------------------|----------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 85 | 3 | 10.1 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 1,322 | 181 | 15.0 |
| 03 | Professionnels | 2,779 | 661 | 26.1 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 1,847 | 285 | 15.1 |
| 05 | Surveillants | 164 | 25 | 26.5 |
| 06 | Contremaîtres | 138 | 15 | 7.5 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 505 | 86 | 21.1 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | 0 | 34.1 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 2 | 9.3 |
| 10 | Personnel de bureau | 643 | 72 | 21.9 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | 3 | 11.4 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 85 | 12 | 33.7 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 125 | 22 | 35.4 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 79 | 1 | 8.5 |
| Total | | 7,930 | 1,368 | 20.4 |

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | |
|---|---|-------------------|--------------------------------|----------------|
| | | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 72 | 6 | 11.5 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 874 | 131 | 19.1 |
| 03 | Professionnels | 2,521 | 686 | 29.0 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 1,241 | 262 | 16.7 |
| 05 | Surveillants | 56 | 14 | 27.7 |
| 06 | Contremaîtres | 68 | 8 | 8.0 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 546 | 97 | 18.9 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 14 | 14.8 |
| 10 | Personnel de bureau | 88 | 11 | 22.3 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 18 | 4 | 21.7 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 45 | 7 | 28.6 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 70 | 29 | 59.5 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 65 | 1 | 4.3 |
| Total | | 5,750 | 1,270 | 22.9 |

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 20 | 10 | 2016 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 28 | 06 | 2019 |

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

| | Tous les employés | Personnes handicapées | |
|--|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | % |
| 01/02 Cadres | 1,407 | 2 | 4.3 |
| 03 Professionnels | 2,779 | 11 | 3.8 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 1,847 | 11 | 4.6 |
| 05 Surveillants | 164 | 2 | 13.9 |
| 06 Contremaîtres | 138 | 0 | 7.8 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 505 | 3 | 3.4 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | 0 | 3.5 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 0 | 3.8 |
| 10 Personnel de bureau | 643 | 5 | 7.0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | 1 | 5.6 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 85 | 0 | 4.8 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 125 | 0 | 6.3 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 79 | 1 | 5.3 |
| Total | 7,930 | 36 | 4.7 |

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

| | Tous les employés | Personnes handicapées | |
|--------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | % |
| | 946 | 6 | 5.0 |
| | 2,521 | 28 | 8.9 |
| | 1,241 | 16 | 7.6 |
| | 56 | 0 | 27.5 |
| | 68 | 2 | 10.1 |
| | 546 | 8 | 10.0 |
| | 0 | 0 | 0.0 |
| | 86 | 0 | 7.8 |
| | 88 | 2 | 9.3 |
| | 18 | 0 | 10.8 |
| | 45 | 0 | 10.3 |
| | 70 | 0 | 10.7 |
| | 65 | 3 | 6.8 |
| Total | 5,750 | 65 | 8.3 |

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 20 | 10 | 2016 |

| Date de fin de l'analyse des | | |
|------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| | 06 | 2019 |

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 | 15 | 3 | 0 | 0 | 31 | 9 | 0 | 0 | 34 | 6 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 231 | 45 | 0 | 0 | 305 | 91 | 0 | 0 | 763 | 157 | 2 | 2 |
| 03 Professionnels | 1,359 | 477 | 5 | 2 | 633 | 273 | 4 | 3 | 1,434 | 522 | 24 | 14 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 495 | 113 | 1 | 1 | 166 | 62 | 0 | 0 | 966 | 175 | 9 | 4 |
| 05 Surveillants | 12 | 2 | 0 | 0 | 24 | 11 | 0 | 0 | 81 | 35 | 1 | 1 |
| 06 Contremaîtres | 33 | 5 | 0 | 0 | 15 | 2 | 0 | 0 | 96 | 3 | 1 | 0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 215 | 182 | 3 | 2 | 90 | 76 | 0 | 0 | 536 | 410 | 10 | 8 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 7 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 64 | 21 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 83 | 2 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 93 | 4 | 1 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 39 | 33 | 1 | 1 | 7 | 6 | 1 | 1 | 114 | 92 | 2 | 2 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 12 | 6 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 58 | 33 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 14 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 46 | 6 | 1 | 1 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 33 | 17 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 83 | 53 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 46 | 7 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 60 | 18 | 0 | 0 |
| Total | 2,594 | 894 | 11 | 6 | 1,304 | 534 | 5 | 4 | 4,428 | 1,535 | 51 | 32 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 20 | 10 | 2016 |

| Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 06 | 2019 |

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 2 : Autochtones | | | | Tableau 6 : Autochtones | | | | Tableau 10 : Autochtones | | | |
|---|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés | Tous les employés promus | Autochtones promus | Tous les employés promus | Autochtones promus | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés |
| | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 15 | 0 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 231 | 0 | 0 | 0 | 305 | 2 | 0 | 0 | 763 | 4 | 2 | 0 |
| 03 Professionnels | 1,359 | 11 | 5 | 0 | 633 | 3 | 4 | 0 | 1,434 | 8 | 24 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 495 | 5 | 1 | 0 | 166 | 0 | 0 | 0 | 966 | 9 | 9 | 1 |
| 05 Surveillants | 12 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 81 | 1 | 1 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 33 | 1 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 96 | 3 | 1 | 0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 215 | 3 | 3 | 0 | 90 | 0 | 0 | 0 | 536 | 6 | 10 | 0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 7 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 83 | 1 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 93 | 0 | 1 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 39 | 0 | 1 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 114 | 0 | 2 | 0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 12 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 14 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 46 | 1 | 1 | 0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 33 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 83 | 0 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 46 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 60 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 2,594 | 21 | 11 | 0 | 1,304 | 5 | 5 | 0 | 4,428 | 32 | 51 | 1 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 20 | 10 | 2016 |

| Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 06 | 2019 |

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 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 231 | 1 | 0 | 0 |
| 03 Professionnels | 1,359 | 12 | 5 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 495 | 5 | 1 | 0 |
| 05 Surveillants | 12 | 0 | 0 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 33 | 2 | 0 | 0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 215 | 2 | 3 | 0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 7 | 1 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 83 | 0 | 0 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 39 | 0 | 1 | 0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 12 | 0 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 14 | 0 | 0 | 0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 33 | 0 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 46 | 1 | 1 | 0 |
| Total | 2,594 | 24 | 11 | 0 |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 7 : Personnes handicapées | | | |
|---|-----------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés promus | Personnes handicapées promus | Tous les employés promus | Personnes handicapées promus |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 31 | 0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 305 | 3 | 0 | 0 |
| 03 Professionnels | 633 | 2 | 4 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 166 | 1 | 0 | 0 |
| 05 Surveillants | 24 | 0 | 0 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 15 | 0 | 0 | 0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 90 | 2 | 0 | 0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 7 | 0 | 1 | 0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 8 | 0 | 0 | 0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 1,304 | 8 | 5 | 0 |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | 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 | 34 | 0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 763 | 2 | 2 | 0 |
| 03 Professionnels | 1,434 | 8 | 24 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 966 | 7 | 9 | 0 |
| 05 Surveillants | 81 | 0 | 1 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 96 | 1 | 1 | 0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 536 | 2 | 10 | 0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 64 | 1 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 93 | 0 | 1 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 114 | 1 | 2 | 0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | 2 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 46 | 0 | 1 | 0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 83 | 0 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 60 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 4,428 | 24 | 51 | 0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 20 | 10 | 2016 |

| Date de fin de l'analyse des | | |
|------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 06 | 2019 |

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 4 : Membres des minorités | | | | Tableau 8 : Membres des minorités | | | | Tableau 12 : Membres des minorités | | | |
|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|--|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés recrutés | Membres des minorités visibles recrutés | Tous les employés recrutés | Membres des minorités visibles recrutés | Tous les employés promus | Membres des minorités visibles promus | Tous les employés promus | Membres des minorités visibles promus | Tous les employés remerciés | Membres des minorités visibles remerciés | Tous les employés remerciés | Membres des minorités visibles remerciés |
| | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 15 | 0 | 0 | 0 | 31 | 4 | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 231 | 24 | 0 | 0 | 305 | 53 | 0 | 0 | 763 | 92 | 2 | 0 |
| 03 Professionnels | 1,359 | 377 | 5 | 2 | 633 | 173 | 4 | 0 | 1,434 | 384 | 24 | 2 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 495 | 124 | 1 | 0 | 166 | 39 | 0 | 0 | 966 | 165 | 9 | 0 |
| 05 Surveillants | 12 | 6 | 0 | 0 | 24 | 4 | 0 | 0 | 81 | 16 | 1 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 33 | 3 | 0 | 0 | 15 | 1 | 0 | 0 | 96 | 7 | 1 | 1 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 215 | 46 | 3 | 0 | 90 | 17 | 0 | 0 | 536 | 79 | 10 | 1 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 7 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0 | 0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 83 | 15 | 0 | 0 | 10 | 2 | 0 | 0 | 93 | 9 | 1 | 0 |
| 10 Personnel de bureau | 39 | 4 | 1 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 114 | 6 | 2 | 1 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 12 | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 58 | 2 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 14 | 3 | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 46 | 4 | 1 | 0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 33 | 6 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 83 | 1 | 0 | 0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 46 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 60 | 3 | 0 | 0 |
| Total | 2,594 | 614 | 11 | 3 | 1,304 | 299 | 5 | 0 | 4,428 | 768 | 51 | 5 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|---|
| Sources des données: | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) | |

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Femmes | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|--------------|---|-------------|------------------------------|-----------------------|--------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | | | Actual | D'ici 3 ans | | À - De | | | | | | | |
| | 20-10-2016 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2016 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2016 | 2019 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01 Cadres supérieurs | 85 | -5.4% | 0.5% | 1 | 43.3% | 3.0% | 8 | 9 | 16 | 3.0% | 1 | 9 | 2 | 27.4% | 27.4% | -7 | -7 | 18.8% | 19.8% | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 1,322 | -12.9% | 0.5% | 20 | 69.7% | 3.0% | 119 | 139 | 223 | 3.0% | 20 | 319 | 54 | 38.9% | 38.9% | -291 | -265 | 16.9% | 19.2% | |
| 03 Professionnels | 2,779 | -3.2% | 0.5% | 42 | 55.0% | 3.0% | 250 | 292 | 887 | 3.0% | 80 | -57 | 0 | 26.6% | 148 | 57 | 31.9% | 28.6% | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,847 | -12.4% | 0.5% | 28 | 63.1% | 3.0% | 166 | 194 | 363 | 3.0% | 33 | 109 | 45 | 23.4% | 23.4% | -69 | -64 | 19.7% | 20.0% | |
| 05 Surveillants | 164 | -30.1% | 0.5% | 2 | 74.5% | 3.0% | 15 | 17 | 71 | 3.0% | 6 | 23 | 9 | 53.3% | 53.3% | -16 | -14 | 43.3% | 44.6% | |
| 06 Contremaîtres | 138 | -21.0% | 0.5% | 2 | 94.2% | 3.0% | 12 | 14 | 4 | 3.0% | 0 | 7 | 1 | 7.7% | 7.7% | -7 | -6 | 2.9% | 3.6% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 505 | 2.6% | 0.5% | 8 | 103.9% | 3.0% | 45 | 53 | 315 | 3.0% | 28 | 128 | 0 | 80.8% | -93 | -128 | 62.4% | 55.9% | | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | -100.0% | 0.5% | 1 | 232.7% | 3.0% | 5 | 6 | 18 | 3.0% | 2 | 8 | 3 | 43.3% | 43.3% | -6 | -5 | 32.7% | 33.9% | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 24.1% | 0.5% | 1 | 143.5% | 3.0% | 4 | 5 | 0 | 3.0% | 0 | 1 | 0 | 1.5% | 1.5% | -1 | -1 | 0.0% | 0.0% | |
| 10 Personnel de bureau | 643 | -48.5% | 0.5% | 10 | 31.7% | 3.0% | 58 | 68 | 578 | 3.0% | 52 | -90 | 0 | 66.8% | 148 | 90 | 89.9% | 80.6% | | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | -32.3% | 0.5% | 1 | 152.6% | 3.0% | 5 | 6 | 34 | 3.0% | 3 | 9 | 0 | 68.5% | -6 | -9 | 58.6% | 52.5% | | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 85 | -19.1% | 0.5% | 1 | 72.3% | 3.0% | 8 | 9 | 10 | 3.0% | 1 | 6 | 2 | 17.4% | 17.4% | -5 | -4 | 11.8% | 12.8% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 125 | -17.6% | 0.5% | 2 | 85.1% | 3.0% | 11 | 13 | 63 | 3.0% | 6 | 20 | 0 | 60.6% | -13 | -20 | 50.4% | 44.9% | | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 79 | -6.3% | 0.5% | 1 | 83.3% | 3.0% | 7 | 8 | 13 | 3.0% | 1 | 5 | 2 | 21.5% | 21.5% | -4 | -3 | 16.5% | 17.5% | |
| Total | 7,930 | -10.2% | 0.5% | 119 | 65.5% | 3.0% | 714 | 833 | 2,595 | 3.0% | 234 | 496 | 296 | 35.5% | 35.5% | -220 | -200 | 32.7% | 33.0% | |

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

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

Tableau 2: Femmes

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Femmes | | | | Commentaires |
|---|-------------------|---|------------------|---|--|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | |
| | # | % | # | % | |
| 01 Cadres supérieurs | 1 | | 6 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 26 | | 265 | | |
| 03 Professionnels | 0 | | 0 | | La représentation initiale des femmes est plus élevée que leur disponibilité sur le marché du travail. |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 5 | | 64 | | |
| 05 Surveillants | 2 | | 14 | | |
| 06 Contremaîtres | 1 | | 6 | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 0 | | 0 | | La représentation initiale des femmes est supérieure à 50 %. |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 1 | | 5 | | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | | 1 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 10 Personnel de bureau | 0 | | 0 | | La représentation initiale des femmes est supérieure à 50 %. |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | | 0 | | La représentation initiale des femmes est supérieure à 50 %. |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 1 | | 4 | | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | | 0 | | La représentation initiale des femmes est supérieure à 50 %. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | |
|-------|-----------------------------|----|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | 1 | 3 |
| Total | | 38 | 368 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Autochtones | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|--------------|---|--------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | AAAA - AAAA | | | | | | AAAA - AAAA |
| | 20-10-2016 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2016 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2016 | 2019 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 85 | -5.4% | 0.5% | 1 | 43.3% | 3.0% | 8 | 9 | 0 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 2.9% | 2.9% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 1,322 | -12.9% | 0.5% | 20 | 69.7% | 3.0% | 119 | 139 | 5 | 3.0% | 0 | 25 | 3 | 2.2% | 2.2% | -24 | -22 | 0.4% | 0.6% |
| 03 | Professionnels | 2,779 | -3.2% | 0.5% | 42 | 55.0% | 3.0% | 250 | 292 | 7 | 3.0% | 1 | 28 | 4 | 1.2% | 1.2% | -26 | -24 | 0.3% | 0.4% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,847 | -12.4% | 0.5% | 28 | 63.1% | 3.0% | 166 | 194 | 17 | 3.0% | 2 | 19 | 3 | 1.8% | 1.8% | -16 | -16 | 0.9% | 1.0% |
| 05 | Surveillants | 164 | -30.1% | 0.5% | 2 | 74.5% | 3.0% | 15 | 17 | 1 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 1.8% | 1.8% | -2 | -2 | 0.6% | 0.6% |
| 06 | Contremaîtres | 138 | -21.0% | 0.5% | 2 | 94.2% | 3.0% | 12 | 14 | 4 | 3.0% | 0 | 1 | 1 | 3.9% | 3.9% | -1 | 0 | 2.9% | 3.6% |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 505 | 2.6% | 0.5% | 8 | 103.9% | 3.0% | 45 | 53 | 2 | 3.0% | 0 | 6 | 1 | 1.5% | 1.5% | -6 | -5 | 0.4% | 0.6% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | -100.0% | 0.5% | 1 | 232.7% | 3.0% | 5 | 6 | 0 | 3.0% | 0 | 4 | 0 | 6.9% | 6.9% | -4 | -4 | 0.0% | 0.0% |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 24.1% | 0.5% | 1 | 143.5% | 3.0% | 4 | 5 | 0 | 3.0% | 0 | 3 | 0 | 5.8% | 5.8% | -3 | -3 | 0.0% | 0.0% |
| 10 | Personnel de bureau | 643 | -48.5% | 0.5% | 10 | 31.7% | 3.0% | 58 | 68 | 4 | 3.0% | 0 | 10 | 1 | 2.2% | 2.2% | -10 | -9 | 0.6% | 0.8% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | -32.3% | 0.5% | 1 | 152.6% | 3.0% | 5 | 6 | 0 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 2.7% | 2.7% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 85 | -19.1% | 0.5% | 1 | 72.3% | 3.0% | 8 | 9 | 1 | 3.0% | 0 | 1 | 0 | 2.8% | 2.8% | -1 | -1 | 1.2% | 1.2% |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 125 | -17.6% | 0.5% | 2 | 85.1% | 3.0% | 11 | 13 | 0 | 3.0% | 0 | 8 | 1 | 6.4% | 6.4% | -8 | -7 | 0.0% | 0.8% |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 79 | -6.3% | 0.5% | 1 | 83.3% | 3.0% | 7 | 8 | 0 | 3.0% | 0 | 6 | 1 | 7.6% | 7.6% | -6 | -5 | 0.0% | 1.3% |
| Total | | 7,930 | -10.2% | 0.5% | 119 | 65.5% | 3.0% | 714 | 833 | 41 | 3.0% | 4 | 116 | 16 | 1.9% | 1.9% | -110 | -100 | 0.5% | 0.7% |

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

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

Tableau 4: Autochtones

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Autochtones | | | | Commentaires |
|---|---|---|------------------|----|--|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | |
| | # | % | # | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | | 2 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 2 | | 22 | |
| 03 | Professionnels | 2 | | 24 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | | 16 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 05 | Surveillants | 0 | | 2 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 06 | Contremaîtres | 1 | | 0 | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 1 | | 5 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | | 4 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | | 3 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 10 | Personnel de bureau | 1 | | 9 | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | | 2 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | | 1 | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 1 | | 7 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | |
|-------|-----------------------------|---|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | 1 | 5 |
| Total | | 9 | 102 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|-----------------------|---|-------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | | | Actual | D'ici 3 ans | | À - De | | | | | | | |
| | 20-10-2016 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2016 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2016 | 2019 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | % | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01/02 Cadres | 1,407 | -9.1% | 0.5% | 21 | 56.5% | 3.0% | 127 | 148 | 2 | 3.0% | 0 | 59 | 6 | 4.3% | 4.3% | -59 | -53 | 0.1% | 0.6% | |
| 03 Professionnels | 2,779 | -3.2% | 0.5% | 42 | 55.0% | 3.0% | 250 | 292 | 11 | 3.0% | 1 | 97 | 11 | 3.8% | 3.8% | -95 | -86 | 0.4% | 0.7% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,847 | -12.4% | 0.5% | 28 | 63.1% | 3.0% | 166 | 194 | 11 | 3.0% | 1 | 76 | 9 | 4.6% | 4.6% | -74 | -67 | 0.6% | 1.0% | |
| 05 Surveillants | 164 | -30.1% | 0.5% | 2 | 74.5% | 3.0% | 15 | 17 | 2 | 3.0% | 0 | 21 | 2 | 13.9% | 13.9% | -21 | -19 | 1.2% | 2.4% | |
| 06 Contremaîtres | 138 | -21.0% | 0.5% | 2 | 94.2% | 3.0% | 12 | 14 | 0 | 3.0% | 0 | 11 | 1 | 7.8% | 7.8% | -11 | -10 | 0.0% | 0.7% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 505 | 2.6% | 0.5% | 8 | 103.9% | 3.0% | 45 | 53 | 3 | 3.0% | 0 | 14 | 2 | 3.4% | 3.4% | -14 | -12 | 0.6% | 1.0% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | -100.0% | 0.5% | 1 | 232.7% | 3.0% | 5 | 6 | 0 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 3.5% | 3.5% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 24.1% | 0.5% | 1 | 143.5% | 3.0% | 4 | 5 | 0 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 3.8% | 3.8% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% | |
| 10 Personnel de bureau | 643 | -48.5% | 0.5% | 10 | 31.7% | 3.0% | 58 | 68 | 5 | 3.0% | 0 | 41 | 5 | 7.0% | 7.0% | -40 | -36 | 0.8% | 1.5% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | -32.3% | 0.5% | 1 | 152.6% | 3.0% | 5 | 6 | 1 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 5.6% | 5.6% | -2 | -2 | 1.7% | 1.7% | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 85 | -19.1% | 0.5% | 1 | 72.3% | 3.0% | 8 | 9 | 0 | 3.0% | 0 | 4 | 0 | 4.8% | 4.8% | -4 | -4 | 0.0% | 0.0% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 125 | -17.6% | 0.5% | 2 | 85.1% | 3.0% | 11 | 13 | 0 | 3.0% | 0 | 8 | 1 | 6.3% | 6.3% | -8 | -7 | 0.0% | 0.8% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 79 | -6.3% | 0.5% | 1 | 83.3% | 3.0% | 7 | 8 | 1 | 3.0% | 0 | 3 | 0 | 5.3% | 5.3% | -3 | -3 | 1.3% | 1.3% | |
| Total | 7,930 | -10.2% | 0.5% | 119 | 65.5% | 3.0% | 714 | 833 | 36 | 3.0% | 3 | 345 | 39 | 4.7% | 4.7% | -337 | -306 | 0.5% | 0.9% | |

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Personnes handicapées | | | | Commentaires |
|---|-----------------------|---|------------------|---|--|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | |
| | # | % | # | % | |
| 01/02 Cadres | 6 | | 53 | | |
| 03 Professionnels | 9 | | 86 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 7 | | 67 | | |
| 05 Surveillants | 2 | | 19 | | |
| 06 Contremaîtres | 1 | | 10 | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 2 | | 12 | | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | | 2 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | | 2 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 10 Personnel de bureau | 4 | | 36 | | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | | 2 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | | 4 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 1 | | 7 | | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | | 3 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| Total | 32 | | 303 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|---|
| Sources des données: | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) | |

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Membre des minorités visibles | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------|---|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|----------------|----------------|-------------------------|-----------------------------------|-------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | AAAA - AAAA | | | | | | 2016 |
| | 20-10-2016 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2016 | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 85 | -5.4% | 0.5% | 1 | 43.3% | 3.0% | 8 | 9 | 3 | 3.0% | 0 | 6 | 1 | 10.1% | 10.1% | -6 | -5 | 3.5% | 4.7% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 1,322 | -12.9% | 0.5% | 20 | 69.7% | 3.0% | 119 | 139 | 181 | 3.0% | 16 | 36 | 21 | 15.0% | 15.0% | -17 | -15 | 13.7% | 13.9% |
| 03 | Professionnels | 2,779 | -3.2% | 0.5% | 42 | 55.0% | 3.0% | 250 | 292 | 661 | 3.0% | 59 | 134 | 76 | 26.1% | 26.1% | -64 | -58 | 23.8% | 24.0% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,847 | -12.4% | 0.5% | 28 | 63.1% | 3.0% | 166 | 194 | 285 | 3.0% | 26 | 24 | 0 | 15.1% | 15.1% | 6 | -24 | 15.4% | 13.8% |
| 05 | Surveillants | 164 | -30.1% | 0.5% | 2 | 74.5% | 3.0% | 15 | 17 | 25 | 3.0% | 2 | 21 | 5 | 26.5% | 26.5% | -18 | -16 | 15.2% | 16.9% |
| 06 | Contremaîtres | 138 | -21.0% | 0.5% | 2 | 94.2% | 3.0% | 12 | 14 | 15 | 3.0% | 1 | -4 | 0 | 7.5% | 7.5% | 5 | 4 | 10.9% | 10.0% |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 505 | 2.6% | 0.5% | 8 | 103.9% | 3.0% | 45 | 53 | 86 | 3.0% | 8 | 30 | 11 | 21.1% | 21.1% | -21 | -19 | 17.0% | 17.3% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 55 | -100.0% | 0.5% | 1 | 232.7% | 3.0% | 5 | 6 | 0 | 3.0% | 0 | 19 | 2 | 34.1% | 34.1% | -19 | -17 | 0.0% | 3.6% |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 45 | 24.1% | 0.5% | 1 | 143.5% | 3.0% | 4 | 5 | 2 | 3.0% | 0 | 2 | 0 | 9.3% | 9.3% | -2 | -2 | 4.4% | 4.3% |
| 10 | Personnel de bureau | 643 | -48.5% | 0.5% | 10 | 31.7% | 3.0% | 58 | 68 | 72 | 3.0% | 6 | 77 | 15 | 21.9% | 21.9% | -69 | -62 | 11.2% | 12.4% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 58 | -32.3% | 0.5% | 1 | 152.6% | 3.0% | 5 | 6 | 3 | 3.0% | 0 | 4 | 1 | 11.4% | 11.4% | -4 | -3 | 5.2% | 6.8% |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 85 | -19.1% | 0.5% | 1 | 72.3% | 3.0% | 8 | 9 | 12 | 3.0% | 1 | 18 | 3 | 33.7% | 33.7% | -17 | -15 | 14.1% | 16.3% |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 125 | -17.6% | 0.5% | 2 | 85.1% | 3.0% | 11 | 13 | 22 | 3.0% | 2 | 25 | 5 | 35.4% | 35.4% | -22 | -20 | 17.6% | 19.7% |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 79 | -6.3% | 0.5% | 1 | 83.3% | 3.0% | 7 | 8 | 1 | 3.0% | 0 | 6 | 1 | 8.5% | 8.5% | -6 | -5 | 1.3% | 2.5% |
| Total | | 7,930 | -10.2% | 0.5% | 119 | 65.5% | 3.0% | 714 | 833 | 1,368 | 3.0% | 123 | 397 | 170 | 20.4% | 20.4% | -250 | -227 | 17.3% | 17.6% |

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Membres des minorités visibles | | | | Commentaires | |
|---|---|---|------------------|----|--------------|---|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | | |
| | # | % | # | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 1 | | 5 | | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 2 | | 15 | | |
| 03 | Professionnels | 6 | | 58 | | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | | 0 | | Représentation plus élevée que la disponibilité |
| 05 | Surveillants | 2 | | 16 | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | | 0 | | Représentation plus élevée que la disponibilité |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 2 | | 19 | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2 | | 17 | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | | 2 | | Aucun objectif quantitatif à court terme |
| 10 | Personnel de bureau | 7 | | 62 | | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 1 | | 3 | | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2 | | 15 | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2 | | 20 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | |
|-------|-----------------------------|----|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | 1 | 5 |
| Total | | 28 | 237 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|---|
| Sources des données: | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ¹ | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) | |

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Femmes | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|--------------|---|-------------|------------------------------|-----------------------|-------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | | | AAAA - AAAA | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | 28-06-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 28-06-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01 Cadres supérieurs | 72 | -5.4% | -10.0% | -22 | 43.3% | 10.0% | 22 | 0 | 16 | 10.0% | 5 | 3 | 0 | 27.6% | 27.6% | -4 | -3 | 22.2% | 22.0% | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 874 | -12.9% | -10.0% | -262 | 69.7% | 10.0% | 262 | 0 | 169 | 10.0% | 51 | 33 | 0 | 24.7% | 24.7% | -47 | -33 | 19.3% | 19.3% | |
| 03 Professionnels | 2,521 | -3.2% | -10.0% | -756 | 55.0% | 10.0% | 756 | 0 | 852 | 10.0% | 256 | -139 | 0 | 25.9% | 199 | 139 | 33.8% | 33.8% | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et tech | 1,241 | -12.4% | -10.0% | -372 | 63.1% | 10.0% | 372 | 0 | 305 | 10.0% | 92 | 1 | 0 | 24.6% | 0 | -1 | 24.6% | 24.5% | | |
| 05 Surveillants | 56 | -30.1% | -10.0% | -17 | 74.5% | 10.0% | 17 | 0 | 23 | 10.0% | 7 | 5 | 0 | 50.0% | 52.9% | -7 | -5 | 41.1% | 41.0% | |
| 06 Contremaîtres | 68 | -21.0% | -10.0% | -20 | 94.2% | 10.0% | 20 | 0 | 7 | 10.0% | 2 | -3 | 0 | 4.5% | 4 | 3 | 10.3% | 10.4% | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau p | 546 | 2.6% | -10.0% | -164 | 103.9% | 10.0% | 164 | 0 | 478 | 10.0% | 143 | -26 | 0 | 81.0% | 36 | 26 | 87.5% | 87.7% | | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des | 0 | -100.0% | -10.0% | 0 | 232.7% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 24.1% | -10.0% | -26 | 143.5% | 10.0% | 26 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | 2 | 0 | 5.1% | 5.1% | -3 | -2 | 1.2% | 1.7% | |
| 10 Personnel de bureau | 88 | -48.5% | -10.0% | -26 | 31.7% | 10.0% | 26 | 0 | 73 | 10.0% | 22 | -10 | 0 | 66.8% | 14 | 10 | 83.0% | 82.3% | | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et | 18 | -32.3% | -10.0% | -5 | 152.6% | 10.0% | 5 | 0 | 10 | 10.0% | 3 | 2 | 0 | 66.0% | -2 | -2 | 55.6% | 53.8% | | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 45 | -19.1% | -10.0% | -14 | 72.3% | 10.0% | 14 | 0 | 7 | 10.0% | 2 | 0 | 0 | 15.4% | 0 | 0 | 15.6% | 16.1% | | |
| 13 Autre personnel de la vente et des serv | 70 | -17.6% | -10.0% | -21 | 85.1% | 10.0% | 21 | 0 | 28 | 10.0% | 8 | 8 | 0 | 50.0% | 56.9% | -12 | -8 | 40.0% | 40.8% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 65 | -6.3% | -10.0% | -20 | 83.3% | 10.0% | 20 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 9 | 0 | 20.5% | 20.5% | -13 | -9 | 0.0% | 0.0% | |
| Total | 5,750 | -10.2% | -10.0% | -1,725 | 65.5% | 10.0% | 1,725 | 0 | 1,969 | 10.0% | 591 | -26 | 0 | 33.6% | 37 | 26 | 34.2% | 34.2% | | |

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

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

Tableau 10: Femmes

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Femmes | | Commentaires |
|---|-------------------|------------------|--|
| | Objectifs à court | Objectifs à long | |
| 01 Cadres supérieurs | 27.6 | 27.6 | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 24.7 | 24.7 | La méthode de comparaison par défaut est passée des CPÉME à la CNP, car l'activité principale de l'organisation consiste à fournir des services d'ingénierie. Par conséquent, la moitié de ses cadres intermédiaires et autres administrateurs se situe dans le code de la CNP des directeurs/directrices de services de génie. Pour gérer les travaux d'ingénierie, de nombreux postes de direction des organisations doivent être occupés par des ingénieurs. Comme la disponibilité des femmes dans le code de la CNP des directeurs/directrices de services de génie est de 14,3 %, la disponibilité globale des femmes de près de 40 % dans les CPÉME des cadres intermédiaires et autres administrateurs n'a pas pu être atteinte de manière réaliste, compte tenu du fait que la moitié des postes disponibles dans ces CPÉME doivent être pourvus à partir d'un bassin où la disponibilité des femmes n'est que de 14,3 %. |
| 03 Professionnels | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÉME. |
| 04 Personnel semi-professionnels et tech | 0.0 | | La représentation actuelle des femmes est égale à la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÉME. |
| 05 Surveillants | 50.0 | 50.0 | |
| 06 Contremaîtres | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÉME. |
| 07 Personnel administratif et de bureau p | 0.0 | | La représentation actuelle des femmes est supérieure à 50 %. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | |
|-------|---|--|------|--|------|--|
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | | 0.0 | | | Il n'y a pas d'employés dans cette CPÉME. |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | | 5.1 | | 5.1 | |
| 10 | Personnel de bureau | | 0.0 | | | La représentation actuelle des femmes est supérieure à 50 %. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | | 0.0 | | | La représentation actuelle des femmes est supérieure à 50 %. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | | 0.0 | | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÉME. |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | | 50.0 | | 50.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 20.5 | | 20.5 | |
| Total | | | 0.0 | | | La représentation actuelle globale des femmes dépasse la disponibilité globale sur le marché du travail. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME) | Tous les employés | | | | | | | | Autochtones | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|--------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|---------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | | |
| | 28-06-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 28-06-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 72 | -5.4% | -10.0% | -22 | 43.3% | 10.0% | 22 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 0 | 3.2% | 3.2% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 874 | -12.9% | -10.0% | -262 | 69.7% | 10.0% | 262 | 0 | 2 | 10.0% | 1 | 11 | 0 | 1.9% | 1.9% | -15 | -11 | 0.2% | 0.2% |
| 03 | Professionnels | 2,521 | -3.2% | -10.0% | -756 | 55.0% | 10.0% | 756 | 0 | 10 | 10.0% | 3 | 19 | 0 | 1.5% | 1.5% | -28 | -19 | 0.4% | 0.4% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,241 | -12.4% | -10.0% | -372 | 63.1% | 10.0% | 372 | 0 | 12 | 10.0% | 4 | 11 | 0 | 2.2% | 2.2% | -15 | -11 | 1.0% | 0.9% |
| 05 | Surveillants | 56 | -30.1% | -10.0% | -17 | 74.5% | 10.0% | 17 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 2.1% | 2.1% | -1 | -1 | 0.0% | 0.0% |
| 06 | Contremaîtres | 68 | -21.0% | -10.0% | -20 | 94.2% | 10.0% | 20 | 0 | 3 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 4.1% | 4.1% | 0 | 0 | 4.4% | 4.2% |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 546 | 2.6% | -10.0% | -164 | 103.9% | 10.0% | 164 | 0 | 2 | 10.0% | 1 | 6 | 0 | 1.9% | 1.9% | -8 | -6 | 0.4% | 0.3% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | -100.0% | -10.0% | 0 | 232.7% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 24.1% | -10.0% | -26 | 143.5% | 10.0% | 26 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | 2 | 0 | 4.8% | 4.8% | -3 | -2 | 1.2% | 1.7% |
| 10 | Personnel de bureau | 88 | -48.5% | -10.0% | -26 | 31.7% | 10.0% | 26 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 0 | 3.0% | 3.0% | -3 | -2 | 0.0% | 0.0% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 18 | -32.3% | -10.0% | -5 | 152.6% | 10.0% | 5 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 2.5% | 2.5% | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 45 | -19.1% | -10.0% | -14 | 72.3% | 10.0% | 14 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 3.5% | 3.5% | -2 | -1 | 0.0% | 0.0% |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 70 | -17.6% | -10.0% | -21 | 85.1% | 10.0% | 21 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 2.9% | 2.9% | -2 | -1 | 0.0% | 0.0% |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 65 | -6.3% | -10.0% | -20 | 83.3% | 10.0% | 20 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 3 | 0 | 6.9% | 6.9% | -4 | -3 | 0.0% | 0.0% |
| Total | | 5,750 | -10.2% | -10.0% | -1,725 | 65.5% | 10.0% | 1,725 | 0 | 30 | 10.0% | 9 | 64 | 0 | 2.1% | 2.1% | -91 | -64 | 0.5% | 0.5% |

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

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

Tableau 12: Autochtones

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME) | Autochtones | | Commentaires | |
|---|---|------------------|--------------|---|
| | Objectifs à court | Objectifs à long | | |
| | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 3.2% | 3.2% | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 1.9% | 1.9% | |
| 03 | Professionnels | 1.5% | 1.5% | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 2.2% | 2.2% | |
| 05 | Surveillants | 2.1% | 2.1% | |
| 06 | Contremaîtres | 0.0% | 4.1% | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME. |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 1.9% | 1.9% | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0.0% | 0.0% | Il n'y a pas d'employés dans cette CPÈME. |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 4.8% | 4.8% | |
| 10 | Personnel de bureau | 3.0% | 3.0% | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2.5% | 2.5% | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 3.5% | 3.5% | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2.9% | 2.9% | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | |
|-------|-----------------------------|--|-----|--|------|
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 6.9 | | 6.9% |
| Total | | | 2.1 | | 2.1% |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|---------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|-----------------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | | |
| | 28-06-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 28-06-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01/02 Cadres | 946 | -9.1% | -10.0% | -284 | 56.5% | 10.0% | 284 | 0 | 6 | 10.0% | 2 | 29 | 0 | 5.0% | 5.0% | -41 | -29 | 0.6% | 0.6% | |
| 03 Professionnels | 2,521 | -3.2% | -10.0% | -756 | 55.0% | 10.0% | 756 | 0 | 28 | 10.0% | 8 | 137 | 0 | 8.9% | 8.9% | -196 | -137 | 1.1% | 1.1% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 1,241 | -12.4% | -10.0% | -372 | 63.1% | 10.0% | 372 | 0 | 16 | 10.0% | 5 | 55 | 0 | 7.6% | 7.6% | -78 | -55 | 1.3% | 1.3% | |
| 05 Surveillants | 56 | -30.1% | -10.0% | -17 | 74.5% | 10.0% | 17 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 11 | 0 | 27.5% | 27.5% | -15 | -11 | 0.0% | 0.0% | |
| 06 Contremaîtres | 68 | -21.0% | -10.0% | -20 | 94.2% | 10.0% | 20 | 0 | 2 | 10.0% | 1 | 4 | 0 | 10.1% | 10.1% | -5 | -4 | 2.9% | 2.1% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 546 | 2.6% | -10.0% | -164 | 103.9% | 10.0% | 164 | 0 | 8 | 10.0% | 2 | 32 | 0 | 10.0% | 10.0% | -47 | -32 | 1.5% | 1.6% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | -100.0% | -10.0% | 0 | 232.7% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 24.1% | -10.0% | -26 | 143.5% | 10.0% | 26 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 5 | 0 | 7.8% | 7.8% | -7 | -5 | 0.0% | 0.0% | |
| 10 Personnel de bureau | 88 | -48.5% | -10.0% | -26 | 31.7% | 10.0% | 26 | 0 | 2 | 10.0% | 1 | 5 | 0 | 9.3% | 9.3% | -6 | -5 | 2.3% | 1.6% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 18 | -32.3% | -10.0% | -5 | 152.6% | 10.0% | 5 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 10.8% | 10.8% | -2 | -1 | 0.0% | 0.0% | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 45 | -19.1% | -10.0% | -14 | 72.3% | 10.0% | 14 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 3 | 0 | 10.3% | 10.3% | -5 | -3 | 0.0% | 0.0% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 70 | -17.6% | -10.0% | -21 | 85.1% | 10.0% | 21 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 5 | 0 | 10.7% | 10.7% | -7 | -5 | 0.0% | 0.0% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 65 | -6.3% | -10.0% | -20 | 83.3% | 10.0% | 20 | 0 | 3 | 10.0% | 1 | 1 | 0 | 6.8% | 6.8% | -1 | -1 | 4.6% | 4.4% | |
| Total | 5,750 | -10.2% | -10.0% | -1,725 | 65.5% | 10.0% | 1,725 | 0 | 65 | 10.0% | 20 | 289 | 0 | 8.3% | 8.3% | -412 | -289 | 1.1% | 1.1% | |

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Personnes handicapées | | | Commentaires |
|---|-----------------------|-------------|------------------|---|
| | Objectifs à court | % | Objectifs à long | |
| 01/02 Cadres | 5.0 | 5.0% | 5.0% | |
| 03 Professionnels | 8.9 | 8.9% | 8.9% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 7.6 | 7.6% | 7.6% | |
| 05 Surveillants | 27.5 | 27.5% | 27.5% | |
| 06 Contremaîtres | 10.1 | 10.1% | 10.1% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 10.0 | 10.0% | 10.0% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0.0 | | | Il n'y a pas d'employés dans cette CPÉME. |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 7.8 | 7.8% | 7.8% | |
| 10 Personnel de bureau | 9.3 | 9.3% | 9.3% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 10.8 | 10.8% | 10.8% | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 10.3 | 10.3% | 10.3% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 10.7 | 10.7% | 10.7% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 6.8 | 6.8% | 6.8% | |
| Total | 8.3 | 8.3% | 8.3% | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME) | Tous les employés | | | | | | | | Membres des minorités visibles | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------------------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|-------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | Actual | Prévu | D'ici 3 ans | | | AAAA - AAAA | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | 28-06-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 28-06-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 Cadres supérieurs | 72 | -5.4% | -10.0% | -22 | 43.3% | 10.0% | 22 | 0 | 6 | 10.0% | 2 | 2 | 0 | 11.5% | 11.5% | -2 | -2 | 8.3% | 8.0% | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 874 | -12.9% | -10.0% | -262 | 69.7% | 10.0% | 262 | 0 | 131 | 10.0% | 39 | 25 | 0 | 19.1% | 19.1% | -36 | -25 | 15.0% | 15.0% | |
| 03 Professionnels | 2,521 | -3.2% | -10.0% | -756 | 55.0% | 10.0% | 756 | 0 | 686 | 10.0% | 206 | 32 | 0 | 29.0% | 29.0% | -45 | -32 | 27.2% | 27.2% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et tech | 1,241 | -12.4% | -10.0% | -372 | 63.1% | 10.0% | 372 | 0 | 262 | 10.0% | 79 | -38 | 0 | 16.7% | 16.7% | 55 | 38 | 21.1% | 21.1% | |
| 05 Surveillants | 56 | -30.1% | -10.0% | -17 | 74.5% | 10.0% | 17 | 0 | 14 | 10.0% | 4 | 1 | 0 | 27.7% | 27.7% | -2 | -1 | 25.0% | 25.6% | |
| 06 Contremaîtres | 68 | -21.0% | -10.0% | -20 | 94.2% | 10.0% | 20 | 0 | 8 | 10.0% | 2 | -2 | 0 | 8.0% | 8.0% | 3 | 2 | 11.8% | 12.5% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau p | 546 | 2.6% | -10.0% | -164 | 103.9% | 10.0% | 164 | 0 | 97 | 10.0% | 29 | 4 | 0 | 18.9% | 18.9% | -6 | -4 | 17.8% | 17.8% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des | 0 | -100.0% | -10.0% | 0 | 232.7% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 86 | 24.1% | -10.0% | -26 | 143.5% | 10.0% | 26 | 0 | 14 | 10.0% | 4 | -1 | 0 | 14.8% | 14.8% | 1 | 1 | 16.3% | 16.7% | |
| 10 Personnel de bureau | 88 | -48.5% | -10.0% | -26 | 31.7% | 10.0% | 26 | 0 | 11 | 10.0% | 3 | 6 | 0 | 22.3% | 22.3% | -9 | -6 | 12.5% | 12.9% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et | 18 | -32.3% | -10.0% | -5 | 152.6% | 10.0% | 5 | 0 | 4 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 21.7% | 21.7% | 0 | 0 | 22.2% | 23.1% | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 45 | -19.1% | -10.0% | -14 | 72.3% | 10.0% | 14 | 0 | 7 | 10.0% | 2 | 4 | 0 | 28.6% | 28.6% | -6 | -4 | 15.6% | 16.1% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des serv | 70 | -17.6% | -10.0% | -21 | 85.1% | 10.0% | 21 | 0 | 29 | 10.0% | 9 | 9 | 0 | 50.0% | 59.5% | -13 | -9 | 41.4% | 40.8% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 65 | -6.3% | -10.0% | -20 | 83.3% | 10.0% | 20 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 4.3% | 4.3% | -2 | -1 | 1.5% | 2.2% | |
| Total | 5,750 | -10.2% | -10.0% | -1,725 | 65.5% | | 0 | -1,725 | 1,270 | 0.0% | 0 | -348 | -395 | 22.9% | 22.9% | -47 | -47 | 22.1% | 21.7% | |

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME) | Membres des minorités visibles | | | Commentaires |
|---|--------------------------------|------------------|---|--------------|
| | Objectifs à court | Objectifs à long | | |
| | % | % | | |
| 01 Cadres supérieurs | 11.5 | 11.5% | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres admin | 19.1 | 19.1% | | |
| 03 Professionnels | 29.0 | 29.0% | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et tech | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME. | |
| 05 Surveillants | 27.7 | 27.7% | | |
| 06 Contremaîtres | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME. | |
| 07 Personnel administratif et de bureau p | 18.9 | 18.9% | | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des | 0.0 | | Il n'y a pas d'employés dans cette CPÈME. | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME. | |
| 10 Personnel de bureau | 22.3 | 22.3% | | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et | 0.0 | | La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME. | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 28.6 | 28.6% | | |
| 13 Autre personnel de la vente et des serv | 50.0 | 50.0% | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | |
|-------|-----------------------------|--|------|--|-------|
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 4.3 | | 4.3% |
| Total | | | 22.9 | | 22.9% |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|-----|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|-------------------|-------|------------|-------------|------------|------------|-------------------|-------------------------|------------|--------|-------------------|------------|--------|-------|------------|--|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | | | Écart | | Résultat FME | Tous les employés | | Femmes | | Différence | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | |
| 01 Cadres supérieurs | 2016 | 85 | 16 | 18.8 | 27.4 | 23 | -7 | 68.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 72 | 16 | 22.2 | 27.6 | 20 | -4 | 80.5 | 15 | 3 | 20.0 | 4 | -1 | 31 | 9 | 29.0 | 6 | 3 | 34 | 6 | 17.6 | 6 | | 0 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2016 | 1,322 | 223 | 16.9 | 38.9 | 514 | -291 | 43.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 874 | 169 | 19.3 | 24.7 | 216 | -47 | 78.3 | 231 | 45 | 19.5 | 57 | -12 | 305 | 91 | 29.8 | 51 | 40 | 765 | 159 | 20.8 | 129 | | 30 | | |
| 03 Professionnels | 2016 | 2,779 | 887 | 31.9 | 26.6 | 739 | 148 | 120.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2,521 | 852 | 33.8 | 25.9 | 653 | 199 | 130.5 | 1,364 | 479 | 35.1 | 353 | 126 | 637 | 276 | 43.3 | 203 | 73 | 1,458 | 536 | 36.8 | 465 | | 71 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2016 | 1,847 | 363 | 19.7 | 23.4 | 432 | -69 | 84.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 1,241 | 305 | 24.6 | 24.6 | 305 | 0 | 99.9 | 496 | 114 | 23.0 | 122 | -8 | 166 | 62 | 37.3 | 33 | 29 | 975 | 179 | 18.4 | 192 | | -13 | | |
| 05 Surveillants | 2016 | 164 | 71 | 43.3 | 53.3 | 87 | -16 | 81.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 56 | 23 | 41.1 | 52.9 | 30 | -7 | 77.6 | 12 | 2 | 16.7 | 6 | -4 | 24 | 11 | 45.8 | 10 | 1 | 82 | 36 | 43.9 | 36 | | 1 | | |
| 06 Contremaîtres | 2016 | 138 | 4 | 2.9 | 7.7 | 11 | -7 | 37.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 68 | 7 | 10.3 | 4.5 | 3 | 4 | 228.8 | 33 | 5 | 15.2 | 1 | 4 | 15 | 2 | 13.3 | 0 | 2 | 97 | 3 | 3.1 | 3 | | 0 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|-----|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|---|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 46 | 12 | 26.1 | 1 | 1,200.0 | 0.0 | 0.0 | 6 | 200.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 18,8 à 22,2 % au cours de la période de 2016 à 2019. | |
| | 2022 | 46 | 12 | 26.1 | | | 27.6 | 94.5 | | 27.6 | 94.5 | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 536 | 136 | 25.4 | 26 | 523.1 | 0.0 | 0.0 | 265 | 51.3 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 16,9 à 19,3 % au cours de la période de 2016 à 2019. | |
| | 2022 | 536 | 136 | 25.4 | | | 24.7 | 102.7 | | 24.7 | 102.7 | | | |
| | 2019 | 2,001 | 755 | 37.7 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|------|-------|-----|------|---|---------|------|------|----|-------|------|------|---|
| 03 | Professionnels | 2022 | 2,001 | 755 | 37.7 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation dépassait déjà la disponibilité sur le marché du travail en 2016, mais est tout de même passé de 31,9 % à 33,8 % au cours de la période de 2016 à 2019 et dépasse encore nettement la disponibilité sur le marché du travail (25,9 %). |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 662 | 176 | 26.6 | 5 | 3,520.0 | 0.0 | 0.0 | 64 | 275.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 19,7 à 24,6 % au cours de la période de 2016 à 2019, comblant ainsi complètement l'écart de représentation par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (24,6 %). |
| | | 2022 | 662 | 176 | 26.6 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 2019 | 36 | 13 | 36.1 | 2 | 650.0 | 0.0 | 0.0 | 14 | 92.9 | 0.0 | 0.0 | L'organisation a perdu la plupart de ses employés dans cette CPÉME (de 164 en 2016 à 56 en 2019) en raison des ventes et de la restructuration. Le taux de représentation des femmes est resté assez stable entre les aperçus de 2016 et 2019 (de 43,3 % à 41,1 %), mais a été plus élevé à différents moments entre les deux. Le groupe étant désormais très réduit, un seul départ d'une femme a une incidence sur le taux de représentation. |
| | | 2022 | 36 | 13 | 36.1 | | | 50.0 | 72.2 | | | 50.0 | 72.2 | |
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 48 | 7 | 14.6 | 1 | 700.0 | 0.0 | 0.0 | 6 | 116.7 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 2,9 à 10,3 % au cours de la période de 2016 à 2019, comblant ainsi complètement l'écart de représentation et dépassant la disponibilité sur le marché du travail (4,5 %). |
| | | 2022 | 48 | 7 | 14.6 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|--------------|--------|-------|------------|-------------|-------|------------|--------|-------------------------|------------|-----|-----|------|-----|-----|--|--|
| | | Tous les employés | Effectif | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | | Femmes | | | | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | | |
| # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2016 | 505 | 315 | 62.4 | 80.8 | 408 | -93 | 77.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 546 | 478 | 87.5 | 81.0 | 442 | 36 | 108.1 | 218 | 184 | 84.4 | 177 | 7 | 90 | 76 | 84.4 | 56 | 20 | 546 | 418 | 76.6 | 341 | 77 | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2016 | 55 | 18 | 32.7 | 43.3 | 24 | -6 | 75.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 7 | 2 | 28.6 | 0 | 2 | 4 | 1 | 25.0 | 1 | 0 | 64 | 21 | 32.8 | 21 | 0 | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2016 | 45 | 0 | 0.0 | 1.5 | 1 | -1 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 86 | 1 | 1.2 | 5.1 | 4 | -3 | 22.8 | 83 | 2 | 2.4 | 4 | -2 | 10 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 94 | 4 | 4.3 | 0 | 4 | | |
| 10 | Personnel de bureau | 2016 | 643 | 578 | 89.9 | 66.8 | 430 | 148 | 134.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 88 | 73 | 83.0 | 66.8 | 59 | 14 | 124.2 | 40 | 34 | 85.0 | 27 | 7 | 8 | 7 | 87.5 | 7 | 0 | 116 | 94 | 81.0 | 104 | -10 | | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2016 | 58 | 34 | 58.6 | 68.5 | 40 | -6 | 85.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 18 | 10 | 55.6 | 66.0 | 12 | -2 | 84.2 | 12 | 6 | 50.0 | 8 | -2 | 4 | 2 | 50.0 | 2 | 0 | 58 | 33 | 56.9 | 34 | -1 | | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2016 | 85 | 10 | 11.8 | 17.4 | 15 | -5 | 67.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 45 | 7 | 15.6 | 15.4 | 7 | 0 | 101.0 | 14 | 0 | 0.0 | 2 | -2 | 8 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 47 | 7 | 14.9 | 6 | 1 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Objectifs | | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|--|-------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|--------------|
| | | Nouveaux Entrants | | Données sur la mobilité | | | | | | | | | |
| | | | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Femmes | | Femmes | | | | Femmes | | | | | |
| Tous les employés | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 308 | 260 | 84.4 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2022 | 308 | 260 | 84.4 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2019 | 11 | 3 | 27.3 | 1 | 300.0 | 0.0 | 0.0 | 5 | 60.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2022 | 11 | 3 | 27.3 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2019 | 93 | 2 | 2.2 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 | 200.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2022 | 93 | 2 | 2.2 | | | 5.1 | 42.2 | | | 5.1 | 42.2 |
| | | 2019 | 48 | 41 | 85.4 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|------|----|----|------|---|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|--|
| 10 | Personnel de bureau | 2022 | 48 | 41 | 85.4 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est demeuré supérieur à 50 % en 2016 et en 2019. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2019 | 16 | 8 | 50.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est demeuré supérieur à 50 % en 2016 et en 2019. |
| | | 2022 | 16 | 8 | 50.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2019 | 22 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 11,8 à 15,6 % au cours de la période de 2016 à 2019, comblant ainsi complètement l'écart de représentation et dépassant la disponibilité sur le marché du travail (15,4 %). |
| | | 2022 | 22 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|-------------------|-------|------------|-------------|------------|------------|-------------------|-------------------------|------------|--------|-------------------|------------|--------|-------|------------|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | | | Écart | | Résultat FME | Tous les employés | | Femmes | | Différence | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2016 | 125 | 63 | 50.4 | 60.6 | 76 | -13 | 83.2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 70 | 28 | 40.0 | 56.9 | 40 | -12 | 70.3 | 33 | 17 | 51.5 | 19 | -2 | 5 | 1 | 20.0 | 3 | -2 | 83 | 53 | 63.9 | 42 | 11 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2016 | 79 | 13 | 16.5 | 21.5 | 17 | -4 | 76.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 65 | 0 | 0.0 | 20.5 | 13 | -13 | 0.0 | 47 | 7 | 14.9 | 10 | -3 | 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 60 | 18 | 30.0 | 10 | 8 | |
| Total | | 2016 | 7,930 | 2,595 | 32.7 | 35.5 | 2,815 | -220 | 92.2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 5,750 | 1,969 | 34.2 | 33.6 | 1,932 | 37 | 101.9 | 2,605 | 900 | 34.5 | 875 | 25 | 1,309 | 538 | 41.1 | 428 | 110 | 4,479 | 1,567 | 35.0 | 1,466 | 101 | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | | |
|---|---|-------------------------|-------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|---------------------------|---|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | Femmes | | | | Femmes | | | | |
| | | # | % | 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 | 2019 | 38 | 18 | 47.4 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 38 | 18 | 47.4 | | 50.0 | 94.7 | | 50.0 | 94.7 | | | Le taux initial de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation en 2016 était supérieur à 50 % et il n'y avait donc pas d'objectif au départ. L'organisation a perdu un grand nombre de ses employés dans cette CPÉME (de 125 en 2016 à 70 en 2019) en raison des ventes et de la restructuration. Le groupe restant affiche un taux de représentation de 40 % et a un objectif pour la période de 2019 à 2022. |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2019 | 49 | 7 | 14.3 | 1 | 700.0 | 0.0 | 0.0 | 3 | 233.3 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 49 | 7 | 14.3 | | 20.5 | 69.7 | | 20.5 | 69.7 | | | Le taux de représentation des femmes pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 16,5 à 0 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| Total | | 2019 | 3,914 | 1,438 | 36.7 | 38 | 3784.2 | 0.0 | 0.0 | 368 | 390.8 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 3,914 | 1,438 | 36.7 | | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | | | Le taux de représentation global des femmes dans l'organisation est passé de 32,7 à 34,2 % au cours de la période de 2016 à 2019, comblant ainsi complètement l'écart de représentation et dépassant la disponibilité globale sur le marché du travail (33,6 %). |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|----|----------------|---------------|-------|--------------|-------------------|-------|-------------------------------------|--------|-------------------|------------|-------------|-------|-------------------|--------|-------------------------|------------|--------|-------|------------|---|--|--|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | |
| 01 Cadres supérieurs | 2016 | 85 | 0 | 0.0 | 2.9 | 2 | -2 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 72 | 0 | 0.0 | 3.2 | 2 | -2 | 0.0 | 15 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 34 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2016 | 1,322 | 5 | 0.4 | 2.2 | 29 | -24 | 17.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 874 | 2 | 0.2 | 1.9 | 17 | -15 | 12.0 | 231 | 0 | 0.0 | 4 | -4 | 305 | 2 | 0.7 | 1 | 1 | 765 | 4 | 0.5 | 3 | 1 | | |
| 03 Professionnels | 2016 | 2,779 | 7 | 0.3 | 1.2 | 33 | -26 | 21.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2,521 | 10 | 0.4 | 1.5 | 38 | -28 | 26.4 | 1,364 | 11 | 0.8 | 20 | -9 | 637 | 3 | 0.5 | 2 | 1 | 1,458 | 8 | 0.5 | 4 | 4 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2016 | 1,847 | 17 | 0.9 | 1.8 | 33 | -16 | 51.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 1,241 | 12 | 1.0 | 2.2 | 27 | -15 | 44.0 | 496 | 5 | 1.0 | 11 | -6 | 166 | 0 | 0.0 | 2 | -2 | 975 | 10 | 1.0 | 9 | 1 | | |
| 05 Surveillants | 2016 | 164 | 1 | 0.6 | 1.8 | 3 | -2 | 33.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 56 | 0 | 0.0 | 2.1 | 1 | -1 | 0.0 | 12 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 82 | 1 | 1.2 | 1 | 1 | | |
| 06 Contremaîtres | 2016 | 138 | 4 | 2.9 | 3.9 | 5 | -1 | 74.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 68 | 3 | 4.4 | 4.1 | 3 | 0 | 107.6 | 33 | 1 | 3.0 | 1 | 0 | 15 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 97 | 3 | 3.1 | 3 | 0 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|----|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|---|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 46 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 en raison du faible nombre d'employés dans cette CPÉME et de la faible représentation sur le marché du travail (de sorte que l'objectif d'embauche arrondi est de moins d'une personne). | |
| | 2022 | 46 | 0 | 0.0 | | | 3.2 | 0.0 | | | | 0.0 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 536 | 2 | 0.4 | 2 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 22 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, qui consistait à embaucher 2 Autochtones, a été atteint. | |
| | 2022 | 536 | 2 | 0.4 | | | 1.9 | 19.6 | | | | 0.0 | | |
| 03 Professionnels | 2019 | 2,001 | 14 | 0.7 | 2 | 700.0 | 0.0 | 0.0 | 24 | 58.3 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher 2 Autochtones, et 14 ont été embauchés. | |
| | 2022 | 2,001 | 14 | 0.7 | | | 1.5 | 46.6 | | | | 0.0 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 662 | 5 | 0.8 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 16 | 31.3 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, mais nous avons tout de même embauché 5 Autochtones. | |
| | 2022 | 662 | 5 | 0.8 | | | 2.2 | 34.3 | | | | 0.0 | | |
| | 2019 | 36 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y a pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 en raison du faible nombre d'employés dans cette CPÉME. | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------|----|---|-----|---|-------|-----|-----|---|-----|-----|--------|---|
| 05 | Surveillants | 2022 | 36 | 0 | 0.0 | | | 2.1 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | et de la faible représentation sur le marché du travail (de sorte que l'objectif d'embauche arrondi est de moins d'une personne). |
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 48 | 1 | 2.1 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, qui consistait à embaucher un Autochtone, a été atteint. Le taux de représentation dans cette CPÉME est passé de 2,9 % en 2016 à 4,8 % en 2019, dépassant la disponibilité sur le marché du travail (4,1 %). |
| | | 2022 | 48 | 1 | 2.1 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 5081.3 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----|----------------|---------------|--------|-------|--------------|-------------------|-------------------------------------|-------------|--------|------------|-------------------|--------|-------------|--------|-------------------------|-------------------|--------|-------------|--------|---|----|--|--|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | Écart | Résultat FME | Tous les employés | | Autochtones | | Différence | Tous les employés | | Autochtones | | Différence | Tous les employés | | Autochtones | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Actuel | | | Prévu | Actuel | Prévu | Actuel | | % | Actuel | Prévu | Actuel | | % | Actuel | Prévu | Actuel | % | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2016 | 505 | 2 | 0.4 | 1.5 | 8 | -6 | 26.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 546 | 2 | 0.4 | 1.9 | 10 | -8 | 19.3 | 218 | 3 | 1.4 | 4 | -1 | 90 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 546 | 6 | 1.1 | 2 | 4 | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2016 | 55 | 0 | 0.0 | 6.9 | 4 | -4 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 7 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2016 | 45 | 0 | 0.0 | 5.8 | 3 | -3 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 86 | 1 | 1.2 | 4.8 | 4 | -3 | 24.2 | 83 | 1 | 1.2 | 4 | -3 | 10 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 94 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | |
| 10 | Personnel de bureau | 2016 | 643 | 4 | 0.6 | 2.2 | 14 | -10 | 28.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 88 | 0 | 0.0 | 3.0 | 3 | -3 | 0.0 | 40 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 8 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 116 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2016 | 58 | 0 | 0.0 | 2.7 | 2 | -2 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 18 | 0 | 0.0 | 2.5 | 0 | 0 | 0.0 | 12 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 58 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2016 | 85 | 1 | 1.2 | 2.8 | 2 | -1 | 42.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 45 | 0 | 0.0 | 3.5 | 2 | -2 | 0.0 | 14 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 47 | 1 | 2.1 | 1 | 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 | Objectifs | | | | | | | | | | | Commentaires | |
|---|--|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|------|-----|--------------|--|
| | | Nouveaux Entrants | | Données sur la mobilité | | | | | | | | | | |
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | | | | | |
| # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 308 | 3 | 1.0 | 1 | 300.0 | 0.0 | 0.0 | 5 | 60.0 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher un Autochtone, et 3 ont été embauchés. |
| | | 2022 | 308 | 3 | 1.0 | | | 1.9 | 51.3 | | | 0.0 | 5126.5 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2019 | 11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y a plus d'employés dans cette CPÉME. |
| | | 2022 | 11 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2019 | 93 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, mais nous avons tout de même embauché un Autochtone. |
| | | 2022 | 93 | 1 | 1.1 | | | 4.8 | 22.4 | | | 0.0 | 2240.1 | |
| | | 2019 | 48 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|------|----|---|-----|---|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|--|
| 10 | Personnel de bureau | 2022 | 48 | 0 | 0.0 | | | 3.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | Jusqu'à tout récemment, le taux de représentation des Autochtones pour cette CPÉME dans l'organisation était passé de 0 % en 2016 à 1 % parce qu'il y avait un membre autochtone (numéro d'employé W16365). Le 6 juin 2019, cet employé a été muté à Candu Energy inc. (qui fait partie du groupe SNC-Lavalin, mais qui est assujéti à la législation fédérale et qui rend des comptes séparément en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi). En raison de la taille de ce groupe, le transfert d'un seul employé à l'extérieur du groupe a une incidence sur le taux de représentation. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2019 | 16 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Aucun objectif quantitatif n'a été fixé à court terme pour 2016-2019 en raison du faible nombre d'employés dans cette CPÉME et de la faible représentation sur le marché du travail (de sorte que l'objectif d'embauche arrondi est de moins d'une personne). Ce groupe d'employés a également diminué, passant de 58 en 2016 à 18 en 2019. La disponibilité actuelle sur le marché du travail de 2,5 % correspondrait à 0,45 employé autochtone pour ce groupe. |
| | | 2022 | 16 | 0 | 0.0 | | | 2.5 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2019 | 22 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Aucun objectif quantitatif n'a été fixé à court terme pour 2016-2019 en raison du faible nombre d'employés dans cette CPÉME et de la faible représentation sur le marché du travail (de sorte que l'objectif d'embauche arrondi est de moins d'une personne). |
| | | 2022 | 22 | 0 | 0.0 | | | 3.5 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|-------------------|-------|-------------|-------------|------------|------------|-------------------|-------------------------|-------------|--------|-------|------------|-------------------|-------|-------------|--------|-------|------------|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Écart | | Résultat FME | Tous les employés | | Autochtones | | Différence | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Tous les employés | | Autochtones | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2016 | 125 | 0 | 0.0 | 6.4 | 8 | -8 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 70 | 0 | 0.0 | 2.9 | 2 | -2 | 0.0 | 33 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 5 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 83 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2016 | 79 | 0 | 0.0 | 7.6 | 6 | -6 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 65 | 0 | 0.0 | 6.9 | 4 | -4 | 0.0 | 47 | 0 | 0.0 | 3 | -3 | 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 60 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total | | 2016 | 7,930 | 41 | 0.5 | 1.9 | 151 | -110 | 27.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 5,750 | 30 | 0.5 | 2.1 | 121 | -91 | 24.8 | 2,605 | 21 | 0.8 | 55 | -34 | 1,309 | 5 | 0.4 | 7 | -2 | 4,479 | 33 | 0.7 | 23 | 10 | | | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|-------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Autochtones | | | | | | |
| | | # | % | 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 | 2019 | 38 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 38 | 0 | 0.0 | | | 2.9 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2019 | 49 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 49 | 0 | 0.0 | | | 6.9 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | |
| Total | | 2019 | 3,914 | 26 | 0.7 | 9 | 288.9 | 0.0 | 0.0 | 102 | 25.5 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 3,914 | 26 | 0.7 | | | 2.1 | 31.6 | | | 0.0 | 3163.2 | |

Dans l'ensemble, l'organisation avait un objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistant à embaucher 9 Autochtones, et 26 ont été embauchés.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|----|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|--------|-----------------------|------------|-------------------|-------|-----------------------|--------|-------------------------|------------|-----------------------|-------|------------|--------|-------|------------|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence |
| 01 & 02 Cadres | 2016 | 1,407 | 2 | 0.1 | 4.3 | 61 | -59 | 3.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 946 | 6 | 0.6 | 5.0 | 47 | -41 | 12.7 | 246 | 1 | 0.4 | 12 | -11 | 336 | 3 | 0.9 | 0 | 3 | 799 | 2 | 0.3 | 1 | 1 | | |
| 03 Professionnels | 2016 | 2,779 | 11 | 0.4 | 3.8 | 106 | -95 | 10.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2,521 | 28 | 1.1 | 8.9 | 224 | -196 | 12.5 | 1,364 | 12 | 0.9 | 121 | -109 | 637 | 2 | 0.3 | 3 | -1 | 1,458 | 8 | 0.5 | 6 | 2 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2016 | 1,847 | 11 | 0.6 | 4.6 | 85 | -74 | 12.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 1,241 | 16 | 1.3 | 7.6 | 94 | -78 | 17.0 | 496 | 5 | 1.0 | 38 | -33 | 166 | 1 | 0.6 | 1 | 0 | 975 | 7 | 0.7 | 6 | 1 | | |
| 05 Surveillants | 2016 | 164 | 2 | 1.2 | 13.9 | 23 | -21 | 8.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 56 | 0 | 0.0 | 27.5 | 15 | -15 | 0.0 | 12 | 0 | 0.0 | 3 | -3 | 24 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 82 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | | |
| 06 Contremaîtres | 2016 | 138 | 0 | 0.0 | 7.8 | 11 | -11 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 68 | 2 | 2.9 | 10.1 | 7 | -5 | 29.1 | 33 | 2 | 6.1 | 3 | -1 | 15 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 97 | 1 | 1.0 | 0 | 1 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires | | |
|---|-------|-------------------------|----|-------------------------|----------|-----------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|----------|---------------------------|--|----------|---------------------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | | | Personnes handicapées | | | | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | Objectif | Pourcentage de l'objectif |
| 01 & 02 Cadres | 2019 | 582 | 4 | 0.7 | 6 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 53 | 7.5 | 0.0 | 0.0 | | Le taux de représentation pour cette CPÉME est passé de 0,1 % en 2016 à 0,6 % en 2019. | | |
| | 2022 | 582 | 4 | 0.7 | | | 5.0 | 13.7 | | | | | 1374.6 | | | |
| 03 Professionnels | 2019 | 2,001 | 14 | 0.7 | 9 | 155.6 | 0.0 | 0.0 | 86 | 16.3 | 0.0 | 0.0 | | | | |
| | 2022 | 2,001 | 14 | 0.7 | | | 8.9 | 7.9 | | | 0.1 | 786.1 | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 662 | 6 | 0.9 | 7 | 85.7 | 0.0 | 0.0 | 67 | 9.0 | 0.0 | 0.0 | | Le taux de représentation pour cette CPÉME est passé de 0,6 % en 2016 à 1,3 % en 2019. L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher sept personnes handicapées et six ont été embauchés. | | |
| | 2022 | 662 | 6 | 0.9 | | | 7.6 | 11.9 | | | 0.1 | 1192.6 | | | | |
| 05 Surveillants | 2019 | 36 | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 19 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | L'organisation a perdu la plupart de ses employés dans cette CPÉME (de 164 en 2016 à 56 en 2019) en raison des ventes et de la restructuration. Le groupe initial comprenait des personnes handicapées s'était déclarées comme telles, mais pas le groupe restant. | | |
| | 2022 | 36 | 0 | 0.0 | | | 27.5 | 0.0 | | | 0.3 | 0.0 | | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------|----|---|-----|---|-------|------|------|----|------|-----|--------|--|
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 48 | 2 | 4.2 | 1 | 200.0 | 0.0 | 0.0 | 10 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation pour cette CPÉME est passé de 0 % en 2016 à 2.9 % en 2019. L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher une personne handicapée, et deux ont été embauchées. |
| | | 2022 | 48 | 2 | 4.2 | | | 10.1 | 41.3 | | | 0.1 | 4125.4 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-------|------------|-------------------|-------|-----------------------|--------|-------|-------------------|-------------------------|-----------------------|------------|-------------------|-------|-----------------------|--|--|
| | | Effectif | | | | | | | | | Recrutements | | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | Écart | | | Résultat FME | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2016 | 505 | 3 | 0.6 | 3.4 | 17 | -14 | 17.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 546 | 8 | 1.5 | 10.0 | 55 | -47 | 14.7 | 218 | 2 | 0.9 | 22 | -20 | 90 | 2 | 2.2 | 1 | 1 | 546 | 2 | 0.4 | 3 | -1 | | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2016 | 55 | 0 | 0.0 | 3.5 | 2 | -2 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 7 | 1 | 14.3 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 64 | 1 | 1.6 | 0 | 1 | | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2016 | 45 | 0 | 0.0 | 3.8 | 2 | -2 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 86 | 0 | 0.0 | 7.8 | 7 | -7 | 0.0 | 83 | 0 | 0.0 | 6 | -6 | 10 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 94 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | | |
| 10 | Personnel de bureau | 2016 | 643 | 5 | 0.8 | 7.0 | 45 | -40 | 11.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 88 | 2 | 2.3 | 9.3 | 8 | -6 | 24.4 | 40 | 0 | 0.0 | 4 | -4 | 8 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 116 | 1 | 0.9 | 1 | 0 | | | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2016 | 58 | 1 | 1.7 | 5.6 | 3 | -2 | 30.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 18 | 0 | 0.0 | 10.8 | 2 | -2 | 0.0 | 12 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 4 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 58 | 2 | 3.4 | 1 | 1 | | | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2016 | 85 | 0 | 0.0 | 4.8 | 4 | -4 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 45 | 0 | 0.0 | 10.3 | 5 | -5 | 0.0 | 14 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 8 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 47 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires | |
|---|--|-------------------------|-----|-------------------------|----------|-----------------------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|--|----------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | | Personnes handicapées | | | Personnes handicapées | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | Objectif |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 308 | 4 | 1.3 | 2 | 200.0 | 0.0 | 0.0 | 12 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher 2 personnes handicapées, et 4 ont été embauchées. | |
| | | 2022 | 308 | 4 | 1.3 | | | 10.0 | 13.0 | | | 0.1 | 1298.7 | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2019 | 11 | 1 | 9.1 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, mais nous avons tout de même embauché une personne handicapée. | |
| | | 2022 | 11 | 1 | 9.1 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2019 | 93 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019. | |
| | | 2022 | 93 | 0 | 0.0 | | | 7.8 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | | |
| 10 | Personnel de bureau | 2019 | 48 | 0 | 0.0 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 36 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | | 2022 | 48 | 0 | 0.0 | | | 9.3 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | | |
| 11 | Personnel intermédiaire | 2019 | 16 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019. | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------------|------|----|---|-----|---|-----|------|-----|---|-----|-----|-----|---|
| | de la vente et des services | 2022 | 16 | 0 | 0.0 | | | 10.8 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2019 | 22 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019. |
| | | 2022 | 22 | 0 | 0.0 | | | 10.3 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|--------|-------------------|-------------|------------|--------|-------|-------------------|-------------------------|-----|-----|---|----|---|---|
| | | Tous les employés | Personnes handicapées | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Tous les employés | Avancements | | | | Tous les employés | Cessations de fonctions | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | | Différence | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | # | % | # | % | # | % |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2016 | 125 | 0 | 0.0 | 6.3 | 8 | -8 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 70 | 0 | 0.0 | 10.7 | 7 | -7 | 0.0 | 33 | 0 | 0.0 | 4 | -4 | 5 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 83 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2016 | 79 | 1 | 1.3 | 5.3 | 4 | -3 | 23.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 65 | 3 | 4.6 | 6.8 | 4 | -1 | 67.9 | 47 | 1 | 2.1 | 3 | -2 | 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 60 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | | |
| Total | | 2016 | 7,930 | 36 | 0.5 | 4.7 | 373 | -337 | 9.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 5,750 | 65 | 1.1 | 8.3 | 477 | -412 | 13.6 | 2,605 | 24 | 0.9 | 216 | -192 | 1,309 | 8 | 0.6 | 6 | 2 | 4,479 | 24 | 0.5 | 20 | 4 | | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|--------|---|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | | |
| | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | |
| # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2019 | 38 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 2022 | 38 | 0 | 0.0 | | | 10.7 | 0.0 | | | 0.1 | 0.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2019 | 49 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, mais nous avons tout de même embauché une personne handicapée. |
| | | 2022 | 49 | 1 | 2.0 | | | 6.8 | 30.0 | | | 0.1 | 3001.2 | |
| Total | | 2019 | 3,914 | 32 | 0.8 | 32 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 303 | 10.6 | 0.0 | 0.0 | L'objectif quantitatif global a été entièrement atteint. Le taux de représentation global est passé de 0,5 à 1,1 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 3,914 | 32 | 0.8 | | | 8.3 | 9.9 | | | 0.1 | 985.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|--------|-------|-------------|--------|-------|------------|-------------------------|------|-----|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | # | % | # | % | # | % |
| 01 Cadres supérieurs | 2016 | 85 | 3 | 3.5 | 10.1 | 9 | -6 | 34.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 72 | 6 | 8.3 | 11.5 | 8 | -2 | 72.5 | 15 | 0 | 0.0 | 2 | -2 | 31 | 4 | 12.9 | 1 | 3 | 34 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2016 | 1,322 | 181 | 13.7 | 15.0 | 198 | -17 | 91.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 874 | 131 | 15.0 | 19.1 | 167 | -36 | 78.5 | 231 | 24 | 10.4 | 44 | -20 | 305 | 53 | 17.4 | 42 | 11 | 765 | 92 | 12.0 | 105 | -13 | | |
| 03 Professionnels | 2016 | 2,779 | 661 | 23.8 | 26.1 | 725 | -64 | 91.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2,521 | 686 | 27.2 | 29.0 | 731 | -45 | 93.8 | 1,364 | 379 | 27.8 | 396 | -17 | 637 | 173 | 27.2 | 152 | 21 | 1,458 | 386 | 26.5 | 347 | 39 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2016 | 1,847 | 285 | 15.4 | 15.1 | 279 | 6 | 102.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 1,241 | 262 | 21.1 | 16.7 | 207 | 55 | 126.4 | 496 | 124 | 25.0 | 83 | 41 | 166 | 39 | 23.5 | 26 | 13 | 975 | 165 | 16.9 | 150 | 15 | | |
| 05 Surveillants | 2016 | 164 | 25 | 15.2 | 26.5 | 43 | -18 | 57.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 56 | 14 | 25.0 | 27.7 | 16 | -2 | 90.3 | 12 | 6 | 50.0 | 3 | 3 | 24 | 4 | 16.7 | 4 | 0 | 82 | 16 | 19.5 | 13 | 4 | | |
| 06 Contremaîtres | 2016 | 138 | 15 | 10.9 | 7.5 | 10 | 5 | 144.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 68 | 8 | 11.8 | 8.0 | 5 | 3 | 147.1 | 33 | 3 | 9.1 | 3 | 0 | 15 | 1 | 6.7 | 2 | -1 | 97 | 8 | 8.2 | 11 | -3 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|---|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | Membres des minorités visibles | | | | | Membres des minorités visibles | | | | | |
| | | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 46 | 4 | 8.7 | 1 | 400.0 | 0.0 | 0.0 | 5 | 80.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 3,5 à 8,3 % au cours de la période de 2016 à 2019. | |
| | 2022 | 46 | 4 | 8.7 | | | 11.5 | 75.6 | | | 0.1 | 7561.4 | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 536 | 77 | 14.4 | 2 | 3,850.0 | 0.0 | 0.0 | 15 | 513.3 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 13,7 à 15 % au cours de la période de 2016 à 2019. | |
| | 2022 | 536 | 77 | 14.4 | | | 19.1 | 75.2 | | | 0.2 | 7521.3 | | |
| 03 Professionnels | 2019 | 2,001 | 552 | 27.6 | 6 | 9,200.0 | 0.0 | 0.0 | 58 | 951.7 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 23,8 à 27,2 % au cours de la période de 2016 à 2019. | |
| | 2022 | 2,001 | 552 | 27.6 | | | 29.0 | 95.1 | | | 0.3 | 9512.5 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 662 | 163 | 24.6 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 15,4 à 21,1 % au cours de la période de 2016 à 2019, dépassant ainsi la disponibilité sur le marché du travail (16,7 %). | |
| | 2022 | 662 | 163 | 24.6 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------|----|----|------|---|-------|------|-------|----|------|-----|---------|---|
| 05 | Surveillants | 2019 | 36 | 10 | 27.8 | 2 | 500.0 | 0.0 | 0.0 | 16 | 62.5 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 15,5 à 25 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 36 | 10 | 27.8 | | | 27.7 | 100.3 | | | 0.3 | 10028.1 | |
| 06 | Contremaîtres | 2019 | 48 | 4 | 8.3 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation initiale des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation était déjà plus élevé que la disponibilité sur le marché du travail, mais est tout de même passé de 10,9 à 11,8 % au cours de la période de 2016 à 2019, et demeure supérieur à la disponibilité sur le marché du travail (8 %). |
| | | 2022 | 48 | 4 | 8.3 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|--------|-------|-------------------|-------------|--------|-------|------------|-------------------|-------------------------|----|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | | Tous les employés | Avancements | | | | Tous les employés | Cessations de fonctions | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | # | % | # | % | # |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2016 | 505 | 86 | 17.0 | 21.1 | 107 | -21 | 80.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 546 | 97 | 17.8 | 18.9 | 103 | -6 | 94.0 | 218 | 46 | 21.1 | 41 | 5 | 90 | 17 | 18.9 | 15 | 2 | 546 | 80 | 14.7 | 93 | -13 | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2016 | 55 | 0 | 0.0 | 34.1 | 19 | -19 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 7 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2016 | 45 | 2 | 4.4 | 9.3 | 4 | -2 | 47.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 86 | 14 | 16.3 | 14.8 | 13 | 1 | 110.0 | 83 | 15 | 18.1 | 12 | 3 | 10 | 2 | 20.0 | 0 | 2 | 94 | 9 | 9.6 | 4 | 5 | | |
| 10 | Personnel de bureau | 2016 | 643 | 72 | 11.2 | 21.9 | 141 | -69 | 51.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 88 | 11 | 12.5 | 22.3 | 20 | -9 | 56.1 | 40 | 4 | 10.0 | 9 | -5 | 8 | 0 | 0.0 | 1 | -1 | 116 | 7 | 6.0 | 13 | -6 | | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2016 | 58 | 3 | 5.2 | 11.4 | 7 | -4 | 45.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 18 | 4 | 22.2 | 21.7 | 4 | 0 | 102.4 | 12 | 3 | 25.0 | 3 | 0 | 4 | 1 | 25.0 | 0 | 1 | 58 | 2 | 3.4 | 3 | -1 | | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2016 | 85 | 12 | 14.1 | 33.7 | 29 | -17 | 41.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 45 | 7 | 15.6 | 28.6 | 13 | -6 | 54.4 | 14 | 3 | 21.4 | 4 | -1 | 8 | 3 | 37.5 | 1 | 2 | 47 | 4 | 8.5 | 7 | -3 | | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|--|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|---------|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | Membres des minorités visibles | | | | | Membres des minorités visibles | | | | | |
| | | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | # | # | % | # | % | % | # | % | % | # | % | # | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 308 | 63 | 20.5 | 2 | 3150.0 | 0.0 | 0.0 | 19 | 331.6 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 17 à 17,8 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 308 | 63 | 20.5 | | | 18,9 | 108,2 | | | 0,2 | 10822,5 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2019 | 11 | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 17 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | Il n'y a plus d'employés dans cette CPÉME. |
| | | 2022 | 11 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2019 | 93 | 17 | 18.3 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 | 850.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 4,4 à 16,3 % au cours de la période de 2016 à 2019, dépassant ainsi la disponibilité sur le marché du travail (14,8 %). |
| | | 2022 | 93 | 17 | 18.3 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 2019 | 48 | 4 | 8.3 | 7 | 57.1 | 0.0 | 0.0 | 62 | 6.5 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 11,2 à 12,5 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 48 | 4 | 8.3 | | | 22,3 | 37,4 | | | 0,2 | 3736,9 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|------|----|---|------|---|-------|------|------|----|-------|-----|--------|--|
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2019 | 16 | 4 | 25.0 | 1 | 400.0 | 0.0 | 0.0 | 3 | 133.3 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 5,2 à 22,2 % au cours de la période de 2016 à 2019, dépassant ainsi la disponibilité sur le marché du travail (21,7 %). |
| | | 2022 | 16 | 4 | 25.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2019 | 22 | 6 | 27.3 | 2 | 300.0 | 0.0 | 0.0 | 15 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 14,1 à 15,6 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 22 | 6 | 27.3 | | | 28.6 | 95.4 | | | 0.3 | 9535.9 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|--------|--------------------------------|------------|-------------------|-------|--------------------------------|--------|-------------------------|------------|--------------------------------|-----|------|-----|-----|--|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | 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 | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2016 | 125 | 22 | 17.6 | 35.4 | 44 | -22 | 49.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 70 | 29 | 41.4 | 59.5 | 42 | -13 | 69.6 | 33 | 6 | 18.2 | 20 | -14 | 5 | 2 | 40.0 | 1 | 1 | 83 | 1 | 1.2 | 15 | -14 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2016 | 79 | 1 | 1.3 | 8.5 | 7 | -6 | 14.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 65 | 1 | 1.5 | 4.3 | 3 | -2 | 35.8 | 47 | 4 | 8.5 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 60 | 3 | 5.0 | 1 | 2 | |
| Total | | 2016 | 7,930 | 1,368 | 17.3 | 20.4 | 1,618 | -250 | 84.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 | 5,750 | 1,270 | 22.1 | 22.9 | 1,317 | -47 | 96.4 | 2,605 | 617 | 23.7 | 597 | 20 | 1,309 | 299 | 22.8 | 226 | 73 | 4,479 | 773 | 17.3 | 773 | 0 | |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|-------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|---------------------------|---------|---|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2019 | 38 | 8 | 21.1 | 2 | 400.0 | 0.0 | 0.0 | 20 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 17,6 à 41,4 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 38 | 8 | 21.1 | | | 50.0 | 42.1 | | | 0.5 | 4210.5 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2019 | 49 | 4 | 8.2 | 1 | 400.0 | 0.0 | 0.0 | 5 | 80.0 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation des minorités visibles pour cette CPÉME dans l'organisation est passé de 1,3 à 1,5 % au cours de la période de 2016 à 2019. |
| | | 2022 | 49 | 4 | 8.2 | | | 4.3 | 189.8 | | | 0.0 | 18984.3 | |
| Total | | 2019 | 3,914 | 916 | 23.4 | 28 | 3271.4 | 0.0 | 0.0 | 237 | 386.5 | 0.0 | 0.0 | Le taux de représentation global des minorités visibles dans l'organisation est passé de 17,2 à 22,1 % au cours de la période de 2016 à 2019, comblant la majeure partie de l'écart de représentation par rapport à la disponibilité globale sur le marché du travail (22,9 %). |
| | | 2022 | 3,914 | 916 | 23.4 | | | 22.9 | 102.2 | | | 0.2 | 10219.7 | |

| |
|---|
| Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux |
| Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables |
| SNC Lavalin Inc. |
| JJ-MM-AAAA |

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Formation sur les préjugés inconscients donnée aux gestionnaires, aux recruteurs et à la communauté des RH
 Création du programme de la diversité et de l'inclusion parrainé par le PDG
 Établissement de comités sur la diversité et l'inclusion et production d'une section de grande visibilité consacrée à la diversité et à l'inclusion sur la page d'accueil de l'intranet, qui propose des actualités, des articles internes et externes, etc.
 Contenu sur la diversité et l'inclusion ajouté dans le système de gestion de l'apprentissage
 Processus d'accréditation Relations autochtones progressives amorcé avec le Conseil canadien pour le commerce autochtone
 Participation à divers salons de l'emploi ciblant des groupes désignés précis et ouverts à tous
 Communication de chiffres sur la diversité et l'inclusion figurant dans les rapports périodiques et inclus dans l'outil de planification de l'effectif

Contexte opérationnel

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

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

Les principaux secteurs de l'organisation ont été réorganisés au cours de la période de 2016 à 2019. Par exemple, notre secteur de l'énergie a été divisé en deux secteurs, l'énergie nucléaire et l'énergie propre, tandis que notre secteur minier et métallurgique et celui du pétrole et du gaz ont été regroupés dans les nouveaux secteurs des ressources. Ces réorganisations comprenaient des rationalisations visant à éviter les redondances.

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

Les principaux secteurs de l'organisation ont été réorganisés au cours de la période de 2016 à 2019. Par exemple, notre secteur de l'énergie a été divisé en deux secteurs, l'énergie nucléaire et l'énergie propre, tandis que notre secteur minier et métallurgique et celui du pétrole et du gaz ont été regroupés dans les nouveaux secteurs des ressources. Ces réorganisations comprenaient des rationalisations visant à éviter les redondances.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Au cours de la période d'évaluation, l'organisation a acquis une société mondiale comptant 18 000

employés. Cette acquisition importante et l'intégration qui a suivi ont donné lieu à une restructuration à l'échelle mondiale avec quelques activités de rationalisation pour éviter le chevauchement des rôles, y compris au Canada.

À la fin de 2016, l'organisation a vendu un groupe de sociétés menant des activités dans le secteur des bâtiments, du fonctionnement et de l'entretien et comptant environ 800 employés au Canada.

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

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

- Autre.

Compte tenu des changements énumérés ci-dessus, l'organisation est passée globalement de 7 930 employés dans le cadre du PCF lors de l'évaluation initiale à 5 756 lors de la première évaluation subséquente, ce qui rend plus difficile l'atteinte des objectifs quantitatifs dans les CPÉME où l'effectif a diminué. L'organisation a également connu plusieurs gels de l'embauche au cours de la période de 2016 à 2019, en particulier dans les fonctions de soutien comme les finances, l'administration, les ressources humaines et l'informatique.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : SNC Lavalin Inc.

Lieu de travail principal : Montréal (Québec)

Nombre d'employés : 5758

| | | | |
|---------------------|------|---------------------------|-----|
| • Ontario | 1321 | • Colombie-Britannique | 938 |
| • Québec | 2713 | • Saskatchewan | 118 |
| • Nouvelle-Écosse | 110 | • Alberta | 302 |
| • Nouveau-Brunswick | 48 | • Terre-Neuve-et-Labrador | 156 |
| • Manitoba | 52 | | |

Aperçu de l'organisation

SCIAN 5511 : Gestion de sociétés et d'entreprises

SNC-Lavalin inc. exerce ses activités dans les secteurs de l'ingénierie, de la construction et de la fabrication. La société fournit des services d'ingénierie, d'approvisionnement, de gestion de projets et de financement de projets dans les secteurs de l'énergie, de l'industrie, des transports, des infrastructures, des bâtiments, des télécommunications, de la défense et de l'environnement.

Dates clés – Évaluation de la première année

| | |
|-------------------------|------------|
| Entreprise : | 2016-10-17 |
| Reçue : | 2016-11-17 |
| Terminée : | 2016-12-08 |
| Analyse de l'effectif : | 2016-10-20 |

Dates clés – Évaluation subséquente

| | |
|-------------------------|------------|
| Entreprise : | 2019-07-28 |
| Reçue : | 2019-07-23 |
| Analyse de l'effectif : | 2019-06-28 |

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans les documents de l'évaluation subséquente sont compatibles avec celles qui ont été présentées précédemment :

Oui Non

Commentaires : aucun

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport des réalisations sont compatibles avec celles que l'on trouve dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

- De légères disparités ont été relevées dans l'onglet de l'analyse de l'effectif du rapport des réalisations. Des corrections ont été apportées en fonction des formulaires. Les données de l'analyse actuelle de l'effectif comprises dans le rapport des réalisations concordent avec celles que l'on trouve dans les formulaires du SGIÉMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation a établi des objectifs en nombres et non pas en pourcentages.

Femmes

| | | |
|----|---|--------------------------------------|
| 01 | Cadres supérieurs | Objectif atteint à 1 200 % |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | Objectif atteint à 523 % |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | Objectif atteint à 3 520 % |
| 05 | Surveillants | Objectif atteint à 650 % |
| 06 | Contremaîtres | Objectif atteint à 700 % |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | Objectif non requis |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | Objectif atteint à 300 % |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | Aucun objectif fixé |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | Objectif non requis |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | Objectif non requis |
| 14 | Autres travailleurs manuels | Objectif atteint à 700 % |

Évaluation/Observations

- CPEME 12 : 22 nouvelles personnes ont été embauchées et il n'y avait aucune femme. Avec un taux de disponibilité de 17,4 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins trois femmes.

Autochtones

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 01 | Cadres supérieurs | Aucun objectif fixé |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | Objectif atteint à 100 % |
| 03 | Professionnels | Objectif atteint à 700 % |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | Aucun objectif fixé |
| 05 | Surveillants | Aucun objectif fixé |

| | | |
|----|---|--------------------------------------|
| 06 | Contremaîtres | Objectif atteint à 100 % |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | Objectif atteint à 300 % |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services. | Aucun objectif fixé |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | Aucun objectif fixé |
| 10 | Personnel de bureau | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | Aucun objectif fixé |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | Aucun objectif fixé |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 14 | Autres travailleurs manuels | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |

Évaluation/Observations

- CPEME 10 : 48 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était autochtone. Avec un taux de disponibilité de 2,2 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins un Autochtone.
- CPEME 13 : 38 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était autochtone. Avec un taux de disponibilité de 6,4 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins deux Autochtones.
- CPEME 14 : 49 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était autochtone. Avec un taux de disponibilité de 7,6 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins trois Autochtones.

Personnes handicapées

| | | |
|-------|---|---------------------------------------|
| 01/02 | Cadres | Objectif non atteint (atteint à 67 %) |
| 03 | Professionnels | Objectif atteint à 156 % |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | Objectif atteint à 86 % |
| 05 | Surveillants | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 06 | Contremaîtres | Objectif atteint à 200 % |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | Objectif atteint à 200 % |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services. | Aucun objectif fixé |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | Aucun objectif fixé |
| 10 | Personnel de bureau | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | Aucun objectif fixé |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | Aucun objectif fixé |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 14 | Autres travailleurs manuels | Aucun objectif fixé |

Évaluation/Observations

- CPEME 01/02 : 582 nouvelles personnes ont été embauchées et quatre étaient handicapées (taux d'embauche de 0,7 %). Étant donné le taux de DMT de 7,3 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins 25 personnes handicapées.
- CPEME 05 : 36 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était handicapée. Étant donné le taux de DMT de 13,9 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins cinq personnes handicapées.
- CPEME 10 : 48 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était handicapée. Étant donné le taux de DMT de 7 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins trois personnes handicapées.
- CPEME 13 : 38 nouvelles personnes ont été embauchées et aucune n'était handicapée. Étant donné le taux de DMT de 6,3 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins deux personnes handicapées.

Membres des minorités visibles

| | | |
|----|---|---------------------------------------|
| 01 | Cadres supérieurs | Objectif atteint à 400 % |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | Objectif atteint à 3 850 % |
| 03 | Professionnels | Objectif atteint à 9 200 % |
| 05 | Surveillants | Objectif atteint à 500 % |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | Objectif atteint à 3 150 % |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services. | Objectif non atteint (atteint à 0 %) |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | Aucun objectif fixé |
| 10 | Personnel de bureau | Objectif non atteint (atteint à 57 %) |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | Objectif atteint à 400 % |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | Objectif atteint à 300 % |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | Objectif atteint à 400 % |
| 14 | Autres travailleurs manuels | Objectif atteint à 400 % |

Évaluation/Observations

- CPEME 08 : Onze nouvelles personnes ont été embauchées et aucune ne faisait partie des minorités visibles. Avec un taux de disponibilité de 34,1 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins trois personnes des minorités visibles.
- CPEME 10 : 48 nouvelles personnes ont été embauchées dont quatre membres des minorités visibles, ce qui représente un taux d'embauche de 8,3 %. Avec un taux de disponibilité de 21,9 %, on se serait attendu à ce qu'il y ait au moins dix personnes des minorités visibles.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- L'organisation a établi 34 objectifs lors de la précédente évaluation et en a atteint 24. Cela équivaut à une atteinte de 71 % des objectifs, ce qui est sous le seuil des 80 % requis pour faire la preuve d'efforts raisonnables.
 - Dans les dix situations où les objectifs à court terme n'ont pas été atteints, il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour que l'on puisse s'attendre à des progrès raisonnables.
 - Une évaluation des efforts raisonnables a été effectuée et l'organisation a mis en œuvre toutes les mesures requises ainsi que des mesures supplémentaires. Le contexte opérationnel a empêché l'organisation d'atteindre les objectifs fixés lors de la précédente évaluation. Elle est passée par une acquisition, une restructuration et une vente, ce qui a rendu difficile l'atteinte des objectifs numériques dans certaines CPEME.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Un objectif a été établi pour chaque écart de représentation révélé par l'analyse de l'effectif. Tous les objectifs à court et à long terme ont été établis en pourcentages et sont, au moins, égaux à la DMT.
- Il convient de noter que l'analyse par défaut de l'effectif a été modifiée pour la catégorie professionnelle des cadres intermédiaires et autres administrateurs, qui est passée d'un numéro de CPEME à un code CNP, étant donné que de nombreux postes de gestion de l'organisation doivent être occupés par des ingénieurs.

Femmes

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|---|-------|---------------|--------------|----------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart | À court terme | À long terme | | |
| # | Description : | | (1 à 3 ans) | (3+ ans) | | |
| # | Description : | # | % | % | % | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -4 | 27,6 | 27,6 | 22,2 | 27,6 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -16 | 24,6 | 24,6 | 19,3 | 24,6 |

| | | | | | | |
|----|---|-----|------|------|------|------|
| 05 | Surveillants | -7 | 50,0 | 50,0 | 41,1 | 52,9 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -3 | 5,1 | 5,1 | 1,2 | 5,1 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -2 | - | - | 55,6 | 66 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | -11 | 50 | 50 | 40,8 | 56,9 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -13 | 20,5 | 20,5 | 0 | 20,5 |

Observations :

- Un objectif n'est pas requis pour la CPEME 11 étant donné que l'actuelle représentation est au-dessus de 50 %.

Autochtones

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | Objectifs | | | Représentation | DMT |
|---|---|-----------|---------------|--------------|----------------|-----|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart | À court terme | À long terme | | |
| # | Description : | | # | (1 à 3 ans) | (3+ ans) | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -2 | 3,2 | 3,2 | 0,0 | 3,2 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -15 | 1,9 | 1,9 | 0,2 | 1,9 |
| 03 | Professionnels | -28 | 1,5 | 1,5 | 0,4 | 1,5 |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | -15 | 2,2 | 2,2 | 1,0 | 2,2 |
| 05 | Surveillants | -1 | 2,1 | 2,1 | 0,0 | 2,1 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -8 | 1,9 | 1,9 | 0,4 | 1,9 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -3 | 4,8 | 4,8 | 1,2 | 4,8 |
| 10 | Personnel de bureau | -3 | 3,0 | 3,0 | 0 | 3,0 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -2 | 3,5 | 3,5 | 0 | 3,5 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | -2 | 2,9 | 2,9 | 0 | 2,9 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -4 | 6,9 | 6,9 | 0 | 6,9 |

Observations : aucune

Personnes handicapées

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | Objectifs | | | Représentation | DMT |
|---|---|-----------|---------------|--------------|----------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart | À court terme | À long terme | | |
| # | Description : | | # | (1 à 3 ans) | (3+ ans) | % |
| 01/02 | Cadres | -41 | 5 | 5 | 0,6 | 5 |
| 03 | Professionnels | -196 | 8,9 | 8,9 | 1,1 | 8,9 |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | -79 | 7,6 | 7,6 | 1,3 | 7,6 |
| 05 | Surveillants | -15 | 27,5 | 27,5 | 0 | 27,5 |
| 06 | Contremaîtres | -5 | 10,1 | 10,1 | 2,9 | 10,1 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -47 | 10 | 10 | 1,5 | 10 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -7 | 7,8 | 7,8 | 0 | 7,8 |
| 10 | Personnel de bureau | -6 | 9,3 | 9,3 | 2,2 | 9,3 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -2 | 10,8 | 10,8 | 0 | 10,8 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -5 | 10,3 | 10,3 | 0 | 10,3 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | -8 | 10,7 | 10,7 | 0 | 10,7 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -1 | 6,8 | 6,8 | 4,6 | 6,8 |

Observations : aucune

Membres des minorités visibles

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | Objectifs | | | Représentation | DMT |
|---|---|-----------|---------------|--------------|----------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart | À court terme | À long terme | | |
| # | Description : | | # | (1 à 3 ans) | (3+ ans) | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -2 | 11,5 | 11,5 | 8,3 | 11,5 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -36 | 19,1 | 19,1 | 15 | 19,1 |

| | | | | | | |
|----|--|-----|------|------|------|------|
| 03 | Professionnels | -45 | 29 | 29 | 27,2 | 29 |
| 05 | Surveillants | -2 | 27,7 | 27,7 | 25 | 27,7 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -6 | 18,9 | 18,9 | 17,9 | 19,0 |
| 10 | Personnel de bureau | -9 | 22,3 | 22,3 | 12,4 | 22,1 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -6 | 28,6 | 28,6 | 15,6 | 28,6 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | -13 | 59,5 | 59,5 | 40,8 | 59,5 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -2 | 4,3 | 4,3 | 1,5 | 4,3 |

Observations : aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit considéré comme étant en situation de

conformité non-conformité

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur concernant son effectif et, étant donné ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne ce qui suit.

- SNC-Lavalin Inc. a montré dans la présentation de sa deuxième évaluation de conformité qu'elle avait pu atteindre 24 des 33 objectifs établis lors de sa première évaluation de conformité. Dans neuf situations où les objectifs n'ont pas été atteints, cette évaluation indique qu'il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour que l'on puisse s'attendre à des progrès raisonnables.
- Cette évaluation montre également que SNC-Lavalin Inc. a fait des efforts raisonnables pour parvenir à l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail malgré un exercice de réduction de l'effectif qui a eu lieu entre les deux évaluations de conformité.
- Nous recommandons que la société continue à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter la création de nouveaux écarts de représentation.
- Étant donné qu'il existe toujours d'importants écarts, nous encourageons l'organisation à effectuer une étude des systèmes d'emploi (ESE) portant sur ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail ([Étape 2-2 des modules de formation sur la page d'aide du SGIEMT](#)). La réalisation d'une ESE devrait aider SNC-Lavalin inc. à atteindre ses nouveaux objectifs en repérant et en éliminant les obstacles éventuels qui l'empêchent de parvenir à l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2019-09-24

De : Yakibonge, Ntambwe N [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 27 septembre 2019 8:49

À l'adresse suivante : "james.cullens@snclavalin.com" <james.cullens@snclavalin.com>

Cc : "martin.nobert@snclavalin.com" <martin.nobert@snclavalin.com>; "jerome.goulet@snclavalin.com" <jerome.goulet@snclavalin.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000499 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher James Cullens :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 28 juillet 2019, est terminée. À la suite de cette évaluation, SNC-Lavalin Inc. a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation ultérieure était de vérifier si votre organisation a maintenu ou non sa conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

Sur la base de l'examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu de SNC-Lavalin Inc. sur l'équité en matière d'emploi.

- SNC-Lavalin Inc. a démontré, par le biais de sa deuxième soumission à l'évaluation de conformité, qu'elle était en mesure d'atteindre 24 des 34 objectifs fixés lors de sa première évaluation de conformité. Dans dix cas où les objectifs n'ont pas été atteints, cette évaluation a montré qu'il y avait suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour espérer des progrès raisonnables.
- Cette évaluation a également démontré que SNC-Lavalin Inc. a fait des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail malgré un exercice de réduction des effectifs qui a eu lieu entre les deux évaluations de conformité.
- Nous recommandons que cet organisme continue à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter la création de nouveaux écarts de représentation. Comme il existe encore des écarts importants, nous encourageons cette organisation à mener une étude d'impact sur l'emploi. Examen des systèmes (ESR) de leurs politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Des conseils sur la manière de mener une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du Programme du travail (étape 2-2 des modules de formation sous la page d'aide du WEIMS). La réalisation d'une ESE devrait aider SNC-Lavalin inc. à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents et qui les empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 28 juillet 2022. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

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

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

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

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre aux questions et fournir des conseils. Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils et à une série de modules de formation. En particulier, nous encourageons votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(WEIMS\)](#) qui peut vous aider à produire vos données et analyses sur la main-d'œuvre.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrscd-rhdcc.gc.ca.

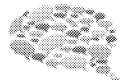
Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à SNC-Lavalin Inc. un succès continu dans la réalisation d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team Direction de l'équité

en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrscd-rhdcc.gc.ca

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



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