



s.19(1)
 s.24(1)

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

BEST AVAILABLE COPY

- Nouvel Accord
 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Babcock Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 263
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541330	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-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.) 85 Albert Street, 6th Floor	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K1P 6A4
	Numéro de téléphone 613-567-2764	Numéro de télécopieur 613-567-9083	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Keely Gregory	Titre Administrateur principal des ressources humaines
Numéro de téléphone 613-369-5524	Adresse du courriel keely.gregory@babcockcanada.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) John O'Neil	Titre Directeur financier
Numéro de téléphone 613-369-5308	Adresse du courriel john.o'neill@babcockcanada.com
Signature [REDACTED]	Date 2014-03-06

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@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR, RAPPORT SOMMAIRE ET ATTESTATION D'EXACTITUDE

Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Région géographique

INDIQUER LE NOMBRE
D'EMPLOYÉS DANS CHAQUE
RÉGION.

	Province				Région métropolitaine de recensement				
	Permanent à plein temps	Permanent à temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent à plein temps	Permanent à temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	
Ontario	71	0	0	71	Halifax	35	0	0	35
Nouvelle-Écosse	35	0	0	35	Ottawa - Gatineau	71	0	0	71
Colombie Britannique	202	0	0	202	Victoria	202	0	0	202
Nombre total d'employés au Canada				308	Nombre total d'employés au Canada				308



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps plein / National
 Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 Valeur supérieure: 100 000 \$ et plus Valeur inférieure: 100 000 \$ et plus	4	2	1	1									
	3	2	2										
	2												
	1	1	1										
	Total	5	4	1									
Cadres intermédiaires et autres administrateurs Valeur supérieure: 100 000 \$ et plus Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4	12	12								1	1	
	3	9	7	2									
	2	5	3	2							3	2	1
	1	12	9	3				1	1		1	1	
	Total	38	31	7				1	1		5	4	1
Professionnels Valeur supérieure: 100 000 \$ et plus Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4	3	3										
	3	14	14					2	2		1	1	
	2	50	39	11				1	1		8	4	4
	1	7	6	1									
	Total	74	62	12				3	3		9	5	4
Personnel semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4	34	34										
	3	39	38	1	1	1		2	2		1	1	
	2	8	6	2	1	1							
	1	10	10		2	2							
	Total	91	88	3	4	4		2	2		1	1	
Nombre total d'employés		308	229	79	4	4		8	6	2	27	16	11



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
Temps plein / National
Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	53	31	22	2	2		1	1		2	1	1
25 000 \$ - 29 999 \$	1		1				1		1			
35 000 \$ - 37 499 \$	4	2	2									
37 500 \$ - 39 999 \$	5	1	4							1		1
40 000 \$ - 44 999 \$	6	1	5							1		1
45 000 \$ - 49 999 \$	16	5	11				1		1	2	1	1
50 000 \$ - 59 999 \$	48	34	14	1	1		2	2		5	2	3
60 000 \$ - 69 999 \$	32	25	7									
70 000 \$ - 84 999 \$	71	61	10	1	1		1	1		10	7	3
85 000 \$ -99 999 \$	37	36	1							1	1	
100 000 \$ et plus	35	33	2				2	2		1	1	
Nombre total d'employés	308	229	79	4	4		8	6	2	27	16	11



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: RECRUTEMENTS
Temps plein / National
Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Catégorie professionnelle	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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	1		1									
Cadres intermédiaires et	13	10	3							2	1	1
Professionnels	42	33	9				2	2		8	5	3
Personnel semi-professionnel	38	36	2	1	1							
Surveillants	1	1										
Personnel administratif et de b	40	14	26							6	3	3
Travailleurs qualifiés et	1	1										
Personnel de bureau	9	8	1									
Nombre total d'employés	145	103	42	1	1		2	2		16	9	7



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROMOTIONS
Temps plein / National
Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Catégorie professionnelle	Employés promus (les employés promus durant l'année doivent être déclarés seulement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont reçu leur dernière promotion.)											
	Tous les employés			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 intermédiaires et autres administrateurs	12	9	3				1	1		1	1	
Professionnels	6	5	1									
Personnel semi-professionnel et technique	10	10		2	2							
Surveillants	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	19	5	14							1		1
Travailleurs qualifiés et artisans	1	1										
Personnel de bureau	2	1	1									
Nombre total d'employés promus	52	31	21	2	2		1	1		2	1	1
Nombre total de promotions	61	34	27	2	2		1	1		2	1	1



Babcock Canada Inc. (certificat # 060552)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CESSATIONS D'EMPLOI
Temps plein / National
Période visée par le rapport 2015-11-06 à 2018-06-08

Catégorie professionnelle	Tous les employés			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	2	2										
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	18	3				2	2		1		1
Professionnels	26	17	9				1	1		6	3	3
Personnel semi-professionnel et technique	11	11										
Surveillants	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	17	5	12							3	1	2
Personnel de bureau	8	5	3							1		1
Nombre total d'employés dont l'emploi a pris fin	82	59	27				3	3		11	4	7

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ¹	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	5	1	20.0 %	27.4 %	1	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	7	18.4 %	38.9 %	15	-8	National	
03 : Professionnels		74	12	16.2 %	20.1 %	15	-3		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	55.1 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	1	50.0 %	50.1 %	1	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	71.1 %	1	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	1	20.0 %	42.0 %	2	-1	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	39	3	7.7 %	9.0 %	4	-1	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	7	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	1	50.0 %	15.8 %	0	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	8	0	0.0 %	28.3 %	2	-2	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	3	42.9 %	35.2 %	2	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	National	
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	67.3 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		91	3	3.3 %	7.3 %	7	-4		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	48	2	4.2 %	9.3 %	4	-2	Colombie-Britannique	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	21	1	4.8 %	0.0 %	0	1	Nouvelle-Écosse	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	6	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Ontario	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	22.5 %	0	0	Colombie-Britannique	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	11.6 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	12.1 %	0	0	Ontario	
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	17.9 %	0	0	Colombie-Britannique	
05 : Contrôleurs		7	3	42.9 %	58.1 %	4	-1		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

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	Halifax	2	0	0.0 %	55.9 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	3	75.0 %	61.1 %	2	1	Victoria
07 : Personnel administratif et de bureau principal		62	38	61.3 %	80.0 %	50	-12	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	12	66.7 %	77.2 %	14	-2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	44	26	59.1 %	81.2 %	36	-10	Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	3.9 %	0	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		29	15	51.7 %	71.5 %	21	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	4	100.0 %	67.7 %	3	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	4	66.7 %	65.8 %	4	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	19	7	36.8 %	74.1 %	14	-7	Victoria
Total		308	79	25.6 %	36.4 %	113	-34	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	Disponibilité	Disponibilité		
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
03 : Professionnels		74	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	39	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	8	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		91	4	4.4 %	2.9 %	3	1	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	48	2	4.2 %	4.7 %	2	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	21	1	4.8 %	0.0 %	0	1	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	6	1	16.7 %	1.4 %	0	1	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		7	0	0.0 %	3.8 %	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation	Disponibilité	Gap			
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Victoria
07 : Personnel administratif et de bureau principal		62	0	0.0 %	3.1 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	44	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		29	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	19	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	Victoria
Total		308	4	1.3 %	2.5 %	8	-4	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	5	13.2 %	15.0 %	6	-1	National
03 : Professionnels		74	9	12.2 %	29.1 %	22	-13	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	27.5 %	0	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	1	50.0 %	35.4 %	1	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	1	20.0 %	21.6 %	1	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	39	1	2.6 %	28.6 %	11	-10	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	7	2	28.6 %	34.9 %	2	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	0	0.0 %	27.3 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	8	1	12.5 %	31.4 %	3	-2	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	1	14.3 %	32.3 %	2	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	21.9 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	18.5 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		91	1	1.1 %	16.4 %	15	-14	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	48	0	0.0 %	20.1 %	10	-10	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	21	1	4.8 %	0.0 %	0	1	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	6	0	0.0 %	20.5 %	1	-1	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	40.7 %	0	0	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	29.5 %	3	-3	Colombie-Britannique
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	31.0 %	0	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		7	0	0.0 %	11.0 %	1	-1	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		
				#	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	13.2 %	1	-1	Victoria
07 : Personnel administratif et de bureau principal		62	10	16.1 %	9.4 %	6	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	2	11.1 %	12.2 %	2	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	44	8	18.2 %	8.2 %	4	4	Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	14.6 %	0	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	14.6 %	0	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		29	2	6.9 %	9.6 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	0	0.0 %	14.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	19	2	10.5 %	8.6 %	2	0	Victoria
Total		308	27	8.8 %	17.0 %	54	-27	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	43	1	2.3 %	4.3 %	2	-1	National	
03 : Professionnels	National	74	3	4.1 %	3.8 %	3	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	91	2	2.2 %	4.6 %	4	-2	National	
05 : Contrôleurs	National	7	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	62	1	1.6 %	3.4 %	2	-1	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	29	1	3.4 %	7.0 %	2	-1	National	
Total		308	8	2.6 %	4.6 %	14	-6		

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-05

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 :

EEOG

National

Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal 09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Babcock Canada Inc.

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

Date : 2018-04-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	%té	#	#
01 : Cadres supérieurs	5	1	20.0 %	27.4 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	39	7	17.9 %	38.9 %	15	-8	
03 : Professionnels	78	13	16.7 %	20.8 %	16	-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	95	3	3.2 %	7.1 %	7	-4	
05 : Contrôleurs	7	3	42.9 %	58.1 %	4	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	72	42	58.3 %	80.1 %	58	-16	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	3.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	30	15	50.0 %	71.6 %	21	-6	
Total	328	84	25.6 %	37.4 %	122	-38	

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 -
 Babcock Canada Inc.

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

Date : 2018-04-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	39	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	
03 : Professionnels	78	1	1.3 %	1.0 %	1	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	95	4	4.2 %	2.8 %	3	1	
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	72	0	0.0 %	3.0 %	2	-2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	30	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	
Total	328	5	1.5 %	2.5 %	8	-3	

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 -
 Babcock Canada Inc.

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

Date : 2018-04-05

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
		#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	39	5	12.8 %	15.0 %	6	-1	
03 : Professionnels	78	10	12.8 %	28.8 %	22	-12	
04 : Semi-professionnels et techniciens	95	1	1.1 %	15.9 %	15	-14	
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	11.0 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	72	12	16.7 %	9.3 %	7	5	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	14.6 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	30	2	6.7 %	9.6 %	3	-1	
Total	328	30	9.2 %	16.6 %	55	-25	

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 -
Babcock Canada Inc.

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

Date : 2018-04-05

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap
		#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	44	1	2.3 %	4.3 %	2	-1		
03 : Professionnels	78	4	5.1 %	3.8 %	3	1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	95	2	2.1 %	4.6 %	4	-2		
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	13.9 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	72	1	1.4 %	3.4 %	2	-1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	30	2	6.7 %	7.0 %	2	0		
Total	328	10	3.0 %	4.5 %	14	-4		

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



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

Date : 2018-04-05

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



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

Date : 2018-04-05

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 :

EEOG

National

Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal 09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
06	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	6	0	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	7	38.9
03 Professionnels	66	13	17.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	77	1	7.3
05 Surveillants	5	1	56.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	43	26	79.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	3.9
10 Personnel de bureau	34	20	70.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	270	68	35%

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	5	1	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	7	38.9
03 Professionnels	74	12	20.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	91	3	7.3
05 Surveillants	7	3	58.1
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	62	38	80.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	3.9
10 Personnel de bureau	29	15	71.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	308	79	36%

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

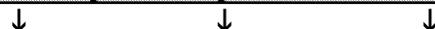
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

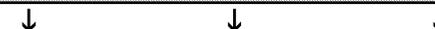
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
06	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	6	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	0	2.2
03 Professionnels	66	0	1.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	77	3	2.7
05 Surveillants	5	0	3.4
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	43	0	3.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	6.8
10 Personnel de bureau	34	0	3.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	270	3	2.40%

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	5	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	0	2.2
03 Professionnels	74	0	1.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	91	4	2.9
05 Surveillants	7	0	3.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	62	0	3.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	6.8
10 Personnel de bureau	29	0	3.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	308	4	2.50%

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

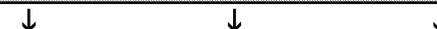
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
06	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	6	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	3	15.0
03	Professionnels	66	7	29.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	77	1	14.6
05	Surveillants	5	0	10.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	43	8	9.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	14.6
10	Personnel de bureau	34	3	10.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		270	22	16.80%

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*
		#	#	%
		5	0	10.1
		38	5	15.0
		74	9	29.1
		91	1	16.4
		7	0	11.0
		0	0	0.0
		62	10	9.4
		0	0	0.0
		2	0	14.6
		29	2	9.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		308	27	17%

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

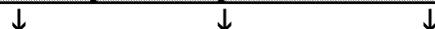
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

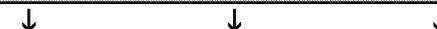
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
06	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	44	2	4.3
03 Professionnels	66	3	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	77	2	4.6
05 Surveillants	5	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	43	1	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	3.8
10 Personnel de bureau	34	1	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	270	9	4.60%

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	43	1	4.3
	74	3	3.8
	91	2	4.6
	7	0	13.9
	0	0	0.0
	62	1	3.4
	0	0	0.0
	2	0	3.8
	29	1	7.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	308	8	4.6%

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	11	2015

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	3	0	0
03 Professionnels	42	9	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	38	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	40	26	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	145	42	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	3	0	0
03 Professionnels	6	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	10	0	0	0
05 Surveillants	2	2	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	14	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	52	21	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	3	0	0
03 Professionnels	26	9	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	11	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	17	12	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	8	3	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	86	27	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	0	0	0	12	0	0	0	21	0	0	0
03 Professionnels	42	0	0	0	6	0	0	0	26	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	38	1	0	0	10	2	0	0	11	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	40	0	0	0	19	0	0	0	17	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	0	0	0	2	0	0	0	8	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	145	1	0	0	52	2	0	0	86	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	0	0	0
03 Professionnels	42	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	38	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	40	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	145	2	0	0

	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	12	1	0	0
	6	0	0	0
	10	0	0	0
	2	0	0	0
	0	0	0	0
	19	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	2	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	52	1	0	0

	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	2	0	0	0
	21	2	0	0
	26	1	0	0
	11	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	17	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	8	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	86	3	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	11	2015

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
08	06	2018

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	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	2	0	0	12	1	0	0	21	1	0	0
03 Professionnels	42	8	0	0	6	0	0	0	26	6	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	38	0	0	0	10	0	0	0	11	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	40	6	0	0	19	1	0	0	17	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	0	0	0	2	0	0	0	8	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	145	16	0	0	52	2	0	0	86	11	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	06-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	6	-5.9%		0	36.4%		0	0	0	0.0%	0	2	0		27.4%	-2	-2	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	0.0%		0	55.3%		0	0	7	0.0%	0	8	0		38.9%	-8	-8	18.4%	18.4%	
03 Professionnels	66	3.9%		0	37.1%		0	0	13	0.0%	0	-1	0		17.9%	1	1	19.7%	19.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	77	5.7%		0	13.1%		0	0	1	0.0%	0	5	0		7.3%	-5	-5	1.3%	1.3%	
05 Surveillants	5	11.9%		0	16.7%		0	0	1	0.0%	0	2	0		56.9%	-2	-2	20.0%	20.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	43	13.0%		0	32.4%		0	0	26	0.0%	0	8	0		79.7%	-8	-8	60.5%	60.5%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.9%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	34	-5.2%		0	25.4%		0	0	20	0.0%	0	4	0		70.7%	-4	-4	58.8%	58.8%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	270	4.5%		0	29.8%		0	0	68	0.0%	0	-67	0		0.4%	67	67	25.2%	25.2%	

† 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 terme		Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	3	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	0.0	1	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1		4	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA	2015					
	06-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	06-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	6	-5.9%			0	36.4%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	0.0%			0	55.3%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	66	3.9%			0	37.1%		0	0	0	0.0%	0	1	0	1.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	77	5.7%			0	13.1%		0	3	0	0.0%	0	-1	0	2.7%	1	1	3.9%	3.9%	
05 Surveillants	5	11.9%			0	16.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	43	13.0%			0	32.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	3.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	26.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	6.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	34	-5.2%			0	25.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	3.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	270	4.5%			0	29.8%		0	3	0	0.0%	0	-3	0	0.0%	3	3	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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0	1	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA	À - De					
	06-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	06-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
01/02 Cadres	44	-2.9%		0	45.8%		0	0	2	0.0%		0	0	0		3.8%	0	0	4.5%	4.5%
03 Professionnels	66	3.9%		0	37.1%		0	0	3	0.0%		0	0	0		4.6%	0	0	4.5%	4.5%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	77	5.7%		0	13.1%		0	0	2	0.0%		2	0	0		13.9%	-2	-9	2.6%	2.6%
05 Surveillants	5	11.9%		0	16.7%		0	0	0	0.0%		1	0	0		0.0%	-1	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		3.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	43	13.0%		0	32.4%		0	0	1	0.0%		0	0	0		0.0%	0	1	2.3%	2.3%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		3.8%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		7.0%	0	0	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	34	-5.2%		0	25.4%		0	0	1	0.0%		1	0	0		0.0%	-1	1	2.9%	2.9%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	270	4.5%		0	29.8%		0	0	9	0.0%		0	#REF!	0		#REF!	9	#REF!	3.3%	3.3%

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	06-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	%	%	%		
01 Cadres supérieurs	6	-5.9%		0	36.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	0.0%		0	55.3%		0	3	0	0.0%	0	3	0	15.0%	-3	-3	7.9%	7.9%		
03 Professionnels	66	3.9%		0	37.1%		0	7	0	0.0%	0	12	0	29.4%	-12	-12	10.6%	10.6%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	77	5.7%		0	13.1%		0	1	0	0.0%	0	10	0	14.6%	-10	-10	1.3%	1.3%		
05 Surveillants	5	11.9%		0	16.7%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	43	13.0%		0	32.4%		0	8	0	0.0%	0	-4	0	9.7%	4	4	18.6%	18.6%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	14.6%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	34	-5.2%		0	25.4%		0	3	0	0.0%	0	1	0	10.4%	-1	-1	8.8%	8.8%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	270	4.5%		0	29.8%		0	0	22	0.0%	0	-22	0	0.2%	22	22	8.1%	8.1%		

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	1	0.0	
03 Professionnels	1	0.0	3	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0	2	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		3		6	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	AAAA - AAAA									
	08-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018 2021									
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01 Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	36.4%	0.0%	0	1	0.0%	0	0	0	27.4%	0	0	20.0%	20.0%			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	0.0%	2.5%	3	55.3%	2.5%	3	6	2.5%	1	10	2	38.9%	38.9%	-8	18.4%	19.5%			
03 Professionnels	74	3.9%	4.3%	9	37.1%	4.0%	9	18	4.0%	1	6	4	20.1%	20.1%	-3	16.2%	18.1%			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	91	5.7%	0.8%	2	13.1%	0.0%	0	2	3.0%	0	4	0	7.3%	7.3%	-4	3.3%	3.2%			
05 Surveillants	7	11.9%	0.0%	0	16.7%	0.0%	0	0	3.0%	0	1	0	58.1%	58.1%	-1	42.9%	42.9%			
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07 Personnel administratif et de bureau principal	62	13.0%	10.5%	20	32.4%	5.5%	10	30	5.5%	6	34	24	80.0%	80.0%	-12	61.3%	68.3%			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	3.9%	3.9%	0	0.0%	0.0%			
10 Personnel de bureau	29	-5.2%	1.0%	1	25.4%	3.0%	3	4	3.0%	1	7	3	71.5%	71.5%	-6	51.7%	56.7%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total	308	4.5%		0	29.8%		0	0	0.0%	0	-78	0	0.4%	0.4%	78	78	25.6%	25.6%		

† 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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01 Cadres supérieurs			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38.9%	38.9%	
03 Professionnels	20.1%	20.1%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	7.3%	7.3%	
05 Surveillants	5000%	50.0%	La représentation maximale des femmes dans chaque CPÈME ne devrait pas dépasser 50.0 %
06 Contremaîtres			
07 Personnel administratif et de bureau principal	5000%	50.0%	La représentation maximale des femmes dans chaque CPÈME ne devrait pas dépasser 50.0 %
08 Personnel spécialisé de la vente et des services			
09 Travailleurs qualifiés et artisans			
10 Personnel de bureau	5000%	50.0%	La représentation maximale des femmes dans chaque CPÈME ne devrait pas dépasser 50.0 %

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des services				
14	Autres travailleurs manuels				
Total			0.4%		0.4%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			À - De						
	08-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	36.4%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	0.0%	0.0%	0	55.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
03	Professionnels	74	3.9%	0.5%	1	37.1%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	0	1.0%	1.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	91	5.7%	0.5%	1	13.1%	0.0%	0	1	4	0.0%	0	-1	0	2.9%	2.9%	1	1	4.4%	4.3%
05	Surveillants	7	11.9%	0.0%	0	16.7%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	62	13.0%	0.0%	0	32.4%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	2	0	3.1%	3.1%	-2	-2	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	6.8%	6.8%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	29	-5.2%	0.0%	0	25.4%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		308	4.5%		0	29.8%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-4	0	0.0%	0.0%	4	4	1.3%	1.3%

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01	Cadres supérieurs		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2.2%	2.2%
03	Professionnels	1.0%	1.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		
05	Surveillants		
06	Contremaîtres		
07	Personnel administratif et de bureau	3.1%	3.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		
09	Travailleurs qualifiés et artisans		
10	Personnel de bureau	3.8%	3.8%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des serv				
14	Autres travailleurs manuels				
Total			0.0%		0.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	08-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	43	-2.9%	0.0%	0	45.8%	1.5%	2	2	1	1.5%	0	1	4.3%	4.3%	-1	-1	2.3%	2.3%		
03 Professionnels	74	3.9%	1.3%	3	37.1%	0.5%	1	4	3	0.5%	0	0	3.8%	3.8%	0	0	4.1%	3.9%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	91	5.7%	0.0%	0	13.1%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	2	4.6%	4.6%	-2	-2	2.2%	2.2%		
05 Surveillants	7	11.9%	0.0%	0	16.7%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	62	13.0%	0.0%	0	32.4%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	1	3.4%	3.4%	-1	-1	1.6%	1.6%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	29	-5.2%	0.0%	0	25.4%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	1	7.0%	7.0%	-1	-1	3.4%	3.4%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	308	4.5%	0.0%	0	29.8%	0.0%	0	0	8	0.0%	0	-8	0.0%	0.0%	8	8	2.6%	2.6%		

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	%	
01/02 Cadres	4.3%	4.3%		
03 Professionnels				
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4.6%	4.6%		
05 Surveillants	13.9%	13.9%		
06 Contremaîtres				
07 Personnel administratif et de bureau	3.4%	3.4%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services				
09 Travailleurs qualifiés et artisans				
10 Personnel de bureau	7.0%	7.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services				
12 Travailleurs manuels spécialisés				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

13	Autre personnel de la vente et des serv				
14	Autres travailleurs manuels				
Total			0.0%		0.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			AAAA - AAAA						
	08-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	36.4%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	0.0%	1.5%	2	55.3%	0.5%	1	3	5	0.5%	0	1	0	15.0%	15.0%	-1	-1	13.2%	12.5%
03	Professionnels	74	3.9%	3.5%	8	37.1%	2.5%	6	14	9	2.5%	1	16	4	29.1%	29.1%	-13	-12	12.2%	14.6%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	91	5.7%	0.0%	0	13.1%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	14	0	16.4%	16.4%	-14	-14	1.1%	1.1%
05	Surveillants	7	11.9%	0.0%	0	16.7%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	11.0%	11.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	62	13.0%	2.5%	5	32.4%	1.5%	3	8	10	1.5%	0	-4	0	9.4%	9.4%	4	4	16.1%	14.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	14.6%	14.6%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	29	-5.2%	0.0%	0	25.4%	0.8%	1	1	2	0.8%	0	1	0	9.6%	9.6%	-1	-1	6.9%	6.9%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		308	4.5%	0.0%	0	29.8%	0.0%	0	0	27	0.0%	0	-26	0	0.2%	0.2%	26	26	8.8%	8.8%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	10.1%		10.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	15.0%		15.0%	
03	Professionnels	29.1%		29.1%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	16.4%		16.4%	
05	Surveillants	11.0%		11.0%	
06	Contremaîtres				
07	Personnel administratif et de bureau				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services				
09	Travailleurs qualifiés et artisans				
10	Personnel de bureau	9.6%		9.6%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Babcock Canada Inc.

04-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des serv				
14	Autres travailleurs manuels				
Total			0.2%		0.2%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes						Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Ecart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%			
01 Cadres supérieurs	2015	6	0	0.0	27.4	2	-2	0.0																
	2018	5	1	20.0	27.4	1	0	73.0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	38	7	18.4	38.9	15	-8	47.4																
	2018	38	7	18.4	38.9	15	-8	47.4	13	3	23.1	5	-2	12	3	25.0	2	1	21	3	14.3	4	-1	
03 Professionnels	2015	66	13	19.7	17.9	12	1	110.0																
	2018	74	12	16.2	20.1	15	-3	80.7	42	9	21.4	8	1	6	1	16.7	1	0	26	9	34.6	5	4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	77	1	1.3	7.3	6	-5	17.8																
	2018	91	3	3.3	7.3	7	-4	45.2	38	2	5.3	3	-1	10	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	5	1	20.0	56.9	3	-2	35.1																
	2018	7	3	42.9	58.1	4	-1	73.8	1	0	0.0	1	-1	2	2	100.0	0	2	1	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	3	200.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	25	6	24.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	25	6	24.0	0	0.0	0.4	6169.7	0.4	6169.7	0.4	
03 Professionnels	2018	48	10	20.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	48	10	20.8	0	0.0	0.2	10364.8	0.2	10364.8	0.2	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	48	2	4.2	1	200.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	
	2021	48	2	4.2	0	0.0	0.1	5707.8	0.1	5707.8	0.1	
05 Surveillants	2018	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	3	2	66.7	0	0.0	50.0	133.3	0.5	13333.3	0.5	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Femmes				Ecart		Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Différence	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Ecart	Résultat FME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	43	26	60.5	79.7	34	-8	75.9															
	2018	62	38	61.3	80.0	50	-12	76.6	40	26	65.0	32	-6	19	14	73.7	11	3	17	12	70.6	10	2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1	0	0.0	3.9	0	0	0.0															
	2018	2	0	0.0	3.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2015	34	20	58.8	70.7	24	-4	83.2															
	2018	29	15	51.7	71.5	21	-6	72.3	9	1	11.1	6	-5	2	1	50.0	1	0	8	3	37.5	5	-2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	59	40	67.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	59	40	67.8			50.0	135.6		0.5	13559.3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	2	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2018	11	2	18.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	11	2	18.2			50.0	36.4		0.5	3636.4	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes								
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat FME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	2015	270	68.3	25.2	0.4	1	67.1	7154.9																		
	2018	308	79.3	25.6	0.4	1	78.1	7046.5	145	42.2	29.0		1	41.1	52.0	21.0	40.4	13.0	8.0	86.0	27.0	31.4	22.0	5.0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif			Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	2018	197	63.3	32.0	1.0	6300.0	0.0	0.0	4	1575.0	0.0	0.0	
	2021	197	63.3	32.0	1.0	6300.0	0.0	0.0	4	1575.0	0.0	0.0	878563.1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
01 Cadres supérieurs	2015	6	0.0	0.0	2.9	0	0	0.0																			
	2018	5	0.0	0.0	2.9	0	0	0.0																			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	38	0.0	0.0	2.2	1	-1	0.0																			
	2018	38	0.0	0.0	2.2	1	-1	0.0																			
03 Professionnels	2015	66	0.0	0.0	1.0	1	-1	0.0																			
	2018	74	0.0	0.0	1.0	1	-1	0.0																			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	77	3.9	2.7	2	1	144.3																				
	2018	91	4.4	2.9	3	1	151.6																				
05 Surveillants	2015	5	0.0	0.0	3.4	0	0	0.0																			
	2018	7	0.0	0.0	3.8	0	0	0.0																			
06 Contremaîtres	2015	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2018	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	25	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	25	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	48	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	48	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	48	3.9	6.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	48	3.9	6.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones	
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	43	0.0	0.0	3.1	1	-1	0.0																	
	2018	62	0.0	0.0	3.1	2	-2	0.0	40	0.0	0.0	1	-1	19	0.0	0.0	0	0	17	0.0	0.0	0	0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1	0.0	0.0	6.8	0	0	0.0																	
	2018	2	0.0	0.0	6.8	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0	0	1	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	2015	34	0.0	0.0	3.6	1	-1	0.0																	
	2018	29	0.0	0.0	3.8	1	-1	0.0	9	0.0	0.0	0	0	2	0.0	0.0	0	0	8	0.0	0.0	0	0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		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	2018	59	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0
	2021	59	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	2	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
10 Personnel de bureau	2018	11	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0
	2021	11	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Ecart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0															
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0															
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	2015	270	3.1	1.1	0.0	0	3.1	4,629.6																
	2018	308	4.1	1.3	0.0	0	4.1	5,194.8	145	1.7	0.7	0	1	52	2.3	3.8	1	1	86	0.1	0.0	1	-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		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	2018	197	3.1	1.5	0.0	0	0.0	0	0.0	2	150.0	0	0.0
	2021	197	3.1	1.5	0.0	0	0.0	0	0.0	2	150.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées										
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat FME		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	
01 & 02 Cadres	2015	44	2	4.5	4.3	2	0	105.7																				
	2018	43	1	2.3	4.3	2	-1	54.1	14	0	0.0	1	-1	12	1	8.3	1	0	23	2	8.7	1	1					
03 Professionnels	2015	66	3	4.5	3.8	3	0	119.6																				
	2018	74	3	4.1	3.8	3	0	106.7	42	2	4.8	2	0	6	0	0.0	0	0	26	1	3.8	1	0					
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	77	2	2.6	4.6	4	-2	56.5																				
	2018	91	2	2.2	4.6	4	-2	47.8	38	0	0.0	2	-2	10	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0					
05 Surveillants	2015	5	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																				
	2018	7	0	0.0	13.9	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0					
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0					

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		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	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2018	26	1	3.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	
	2021	26	1	3.8			8944.5			0	0.0	8944.5		
03 Professionnels	2018	48	2	4.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	48	2	4.2			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	48	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	48	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	3	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Ecart	Résultat PME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	43	1	2.3	3.4	1	0	68.4																		
	2018	62	1	1.6	3.4	2	-1	47.4	40	0	0.0	1	-1	19	0	0.0	0	0	17	0	0.0	0	0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1	0	0.0	3.8	0	0	0.0																		
	2018	2	0	0.0	3.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
10 Personnel de bureau	2015	34	1	2.9	7.0	2	-1	42.0																		
	2018	29	1	3.4	7.0	2	-1	49.3	9	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	59	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	59	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10 Personnel de bureau	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	11	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	6	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																
	2018	5	0	0.0	10.1	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	38	3	7.9	15.0	6	-3	52.6																
	2018	38	5	13.2	15.0	6	-1	87.7	13	2	15.4	2	0	12	1	8.3	1	0	21	1	4.8	2	-1	
03 Professionnels	2015	66	7	10.6	29.4	19	-12	36.1																
	2018	74	9	12.2	29.1	22	-13	41.8	42	8	19.0	12	-4	6	0	0.0	1	-1	26	6	23.1	3	3	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	77	1	1.3	14.6	11	-10	8.9																
	2018	91	1	1.1	16.4	15	-14	6.7	38	0	0.0	6	-6	10	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	5	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																
	2018	7	0	0.0	11.0	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
06 Contrenâtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	25	3	12.0	0	0.0	0.0	0.0	1	300.0	0.0	0.0
	2021	25	3	12.0			0.2	8000.0			0.2	8000.0
03 Professionnels	2018	48	8	16.7	1	800.0	0.0	0.0	3	266.7	0.0	0.0
	2021	48	8	16.7			0.3	5727.4			0.3	5727.4
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	48	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0
	2021	48	0	0.0			0.2	0.0			0.2	0.0
05 Surveillants	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	3	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0
06 Contrenâtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	43	8	18.6	9.7	4	-4	191.8																	
	2018	62	10	16.1	9.4	6	-4	171.6	40	6	15.0	4	2	19	1	5.3	4	-3	17	3	17.6	3	0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1	0	0.0	14.6	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	14.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
10 Personnel de bureau	2015	34	3	8.8	10.4	4	-1	84.8																	
	2018	29	2	6.9	9.6	3	-1	71.8	9	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	8	1	12.5	1	0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif			Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	59	7	11.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	59	7	11.9			0.0	0.0			0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	11	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	2015	270	22.8	8.1	0.2	0	22.8	4,850.1																		
	2018	308	27.8	8.8	0.2	1	26	5,280.9	145	16	11.0	0	16	52	2	3.8	4	-2	86	11	12.8	7	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					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif			Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2021	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	2018	197	18.1	3	600.0	0.0	0.0	6	300.0	0.0	0.0		
	2021	197	18.1	3	600.0	0.0	0.0	6	300.0	0.0	0.0	550425.1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Babcock Canada Inc.
04-04-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitaient modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête 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). Je ne savais pas que nous devions le faire. Je ne sais pas comment ?
- 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. Je ne savais pas que nous devions le faire. Je ne sais pas comment ?
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats. Dans le passé, nous avons l'habitude d'envoyer les candidatures à l'ensemble de l'organisation, car nous avons une politique de recommandation selon laquelle si les employés recommandaient un candidat pour une lacune et que celui-ci était retenu, l'employé recevait une commission de recommandation.

- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprenre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dans la représentation. Dans le passé, nous avons pris des mesures ciblées lors du recrutement de membres désignés, telles que l'affectation au Songhees Wellness Centre de Victoria (pour attacher les autochtones), et l'affectation à Vancouver (par opposition à Victoria) pour essayer d'attirer un plus grand nombre des minorités visibles.
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Babcock Canada a pris plusieurs initiatives en matière d'équité en matière d'emploi, notamment La création d'un comité d'équité en matière d'emploi dirigé par le vice-président des RH, une procédure de recrutement d'équité en matière d'emploi, une politique d'adaptation, la formulation sur toutes nos annonces d'emploi indiquant que nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité des chances et que nous adapterons les candidats tout au long du processus de recrutement, et une page Web interne consacrée à l'équité en matière d'emploi. Sur cette page web, vous trouverez une brochure sur l'équité en matière d'emploi que nous fournissons à tous les nouveaux employés (nous fournissons également aux candidats et aux nouveaux employés un formulaire d'autodéclaration), un document sur les mythes et les réalités, ainsi que des témoignages de notre PDG de Babcock International et du président de Babcock Canada. Nous avons également produit deux vidéos d'entreprise sur le sujet. De plus, nous sommes très actifs auprès de WIDS (Women in Defence and Security) et nous offrons des opportunités à nos employées par l'intermédiaire de cette organisation, comme un événement de mentorat.

Contexte opérationnel

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

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

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

L'organisation est passée d'une structure verticale à une structure matricielle. En 2016 et 2017, un nouveau président, le vice-président de l'ingénierie/directeur général et le vice-président des ressources humaines ont été nommés.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Babcock Canada est confronté à des défis d'équité en matière d'emploi en raison de la nature de son travail : 1) La majorité des travailleurs sont des ingénieurs ou des technologues en ingénierie. Une étude rapportée par ONWiE (le réseau ontarien des femmes en ingénierie), indique qu'en 2013, seulement 19% des femmes en premier cycle étudiaient en ingénierie dans des programmes accrédités à travers le Canada. Par conséquent, le bassin de femmes ingénieurs pour pourvoir la plupart de nos postes est relativement faible. 2) Selon le Programme du travail du gouvernement du Canada, les Indiens d'Amérique du Nord représentent le groupe le plus important (60 %) de personnes qui se sont identifiées comme étant autochtones. En 2006, près de la moitié (48 %) des Indiens d'Amérique du Nord n'avaient aucun certificat, diplôme ou grade. Seulement 5 % des Indiens d'Amérique du Nord âgés de plus de 14 ans détenaient un diplôme universitaire. Et 54 % des Indiens d'Amérique du Nord n'avaient pas fait d'études secondaires. Presque tous nos postes exigent des études secondaires, ce qui peut parfois représenter un défi. 3) Babcock exige que les employés soient habilités au niveau secret. Pour être éligible à une habilitation de sécurité de niveau secret, les candidats doivent avoir vécu, travaillé ou étudié au cours des dix dernières années au Canada ou dans un pays où il existe un accord de sécurité bilatéral. Sinon, il est possible d'obtenir une habilitation de sécurité secrète ; cependant, les délais d'attente sont beaucoup plus longs et la plupart de nos postes doivent être pourvus immédiatement. En raison de cette exigence, il est possible que certaines minorités visibles ne soient pas autorisées à travailler chez Babcock. 4) La majorité de nos employés travaillent à Victoria, une ville où le nombre de minorités visibles est faible par rapport au reste de la population. Selon le recensement de la population de 2006 de Statistique Canada, seulement 10,4 % de la population de Victoria s'identifie comme membre d'une minorité visible.

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

Nom de l'employeur : Babcock Canada inc.

Lieu principal : Ottawa (Ontario)

Nombre d'employés (permanent à plein temps et permanent à temps partiel) : 308

Colombie-Britannique : 202

Ontario : 71

Nouvelle-Écosse : 35

Aperçu de l'organisation :

SCIAN : 5413 (Architecture, génie et services connexes)

Babcock Canada inc. fournit des services aériens pour les opérations critiques et des solutions de soutien naval. L'organisation conçoit, construit, gère, opère et tient à jour des biens essentiels à un large éventail de services critiques pour les missions. Babcock Canada appartient à Babcock International. Le siège social canadien se trouve à Ottawa (Ontario).

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2015-10-27

Réception : 2015-11-09

Clôture : 2015-12-11

Analyse de l'effectif : 2015-11-06

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-04-09

Réception : 2018-06-25

Analyse de l'effectif : 2018-06-08

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

Certaines divergences mineures ont été relevées dans l'Analyse des données sur la mobilité – rapport sur les réalisations et les formulaires 6. Des corrections ont été apportées en fonction du formulaire. Après la correction, les données de l'analyse de l'effectif en cours incluses dans

le tableau des réalisations étaient conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIÉMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, de nombreux écarts ont été cernés dans différentes catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) pour des groupes désignés, notamment les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. La période pour laquelle les données ont été présentées et analysées était de 2015-11-06 à 2018-06-08.

Femmes

1	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
2	Cadres intermédiaires et autres cadres	Objectif non fixé
4	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (200,0 %)
5	Superviseurs	Objectif non fixé
7	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé

Évaluation et observations

La plupart des objectifs n'ont pas été fixés lors de la dernière évaluation et ne peuvent donc pas servir à évaluer le progrès raisonnable ou les efforts déployés par l'entreprise.

- CPME 1 – Il n'y avait qu'un seul nouveau venu, et celui-ci provient de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 27,4 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPME 2 – Parmi les 25 nouveaux venus, 6 proviennent de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 38,9 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPME 4 – Parmi les 48 nouveaux venus, 2 proviennent de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 7,3 %. L'entreprise a fixé l'objectif d'embaucher ou de promouvoir une personne et en a embauché ou promu deux. L'entreprise a donc atteint l'objectif à 200,0 %.
- CPME 5 – Parmi les 3 nouveaux venus, 2 proviennent de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 56,9 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

- CPEME 7 – Parmi les 59 nouveaux venus, 40 proviennent de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 79,7 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 10 – Parmi les 11 nouveaux venus, 2 proviennent de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 58,8 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

Autochtones

2	Cadres intermédiaires et autres cadres	Objectif non fixé
3	Professionnels	Objectif non fixé
7	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé

Évaluation et observations

- CPEME 2 – Il n'y avait qu'un seul nouveau venu, et celui-ci ne provient pas de ce groupe désigné. Ce résultat était prévisible, car la disponibilité sur le marché est de 2,2 %. De plus, l'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 3 – Parmi les 48 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné. Ce résultat était prévisible, car la disponibilité sur le marché est de 1,0 %. De plus, l'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 7 – Parmi les 59 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité est de 3,1 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 10 – Parmi les 11 nouveaux venus, aucun n'était un Autochtone, même si la disponibilité sur le marché est de 3,6 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

Personnes handicapées

4	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non fixé
5	Superviseurs	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé

Évaluation/Observations

- CPEME 4 – Parmi les 48 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 4,6 %. L'entreprise n'avait pas fixé un

objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

- CPEME 5 – Parmi les 3 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 13,9 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 10 – Parmi les 11 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 7,0 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

Membres des minorités visibles

1	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
2	Cadres intermédiaires et autres cadres	Objectif non fixé
3	Professionnels	Objectif atteint (800,0 %)
4	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0,0 %)
5	Superviseurs	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé

Évaluation et observations

- CPEME 1 – Il n'y avait qu'un seul nouveau venu, qui ne provient pas de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 2 – Parmi les 25 nouveaux venus, seulement 3 proviennent de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 15,0 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif à court terme par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 3 – Parmi les 48 nouveaux venus, 8 proviennent de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 29,4 %. L'entreprise avait précédemment fixé l'objectif d'avoir 1 nouveau venu, mais elle en a eu 8. L'entreprise a donc atteint l'objectif à 800,0 %.
- CPEME 4 – Parmi les 48 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 14,6 %. L'entreprise avait précédemment fixé l'objectif d'avoir 2 nouveaux venus, mais elle n'a pas embauché ni promu qui que ce soit de ce groupe désigné. Elle n'a donc pas atteint l'objectif.
- CPEME 5 – Parmi les 3 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L'entreprise n'avait pas fixé un objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.
- CPEME 10 – Parmi les 11 nouveaux venus, aucun ne provient de ce groupe désigné, même si la disponibilité sur le marché est de 10,4 %. L'entreprise n'avait pas fixé un

objectif par le passé, et il est donc impossible d'évaluer si elle a fait un progrès raisonnable.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
 - Cette évaluation porte sur les données du 2015-11-06 au 2018-06-08. Pendant son évaluation initiale, l'organisation a fixé trois objectifs numériques à court terme et en a atteint deux.
 - L'entreprise a déclaré qu'elle avait l'habitude d'informer l'ensemble de l'organisation à propos des écarts puisqu'elle avait une politique de recommandation selon laquelle si un employé recommandait un candidat pour combler un écart et que celui-ci était retenu, l'employé recevait une commission de recommandation.
 - Elle a aussi indiqué que par le passé, elle avait pris des mesures ciblées pour recruter des membres des groupes désignés, notamment en affichant des offres d'emplois au Songhees Wellness Centre à Victoria (pour attirer des Autochtones) et à Vancouver (par opposition à Victoria) pour essayer d'attirer un plus grand nombre de minorités visibles.
 - L'entreprise a indiqué qu'elle avait pris plusieurs initiatives relativement à l'équité en matière d'emploi, notamment : La mise sur pied d'un comité sur l'équité en matière d'emploi dirigé par le VP des RH, une procédure sur le recrutement des groupes d'équité en matière d'emploi, une politique sur l'adaptation, une mention dans toutes les offres d'emplois indiquant que l'employeur souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et que l'entreprise prendra des mesures d'adaptation pour les candidats tout au long du processus de recrutement, ainsi qu'une page Web interne consacrée à l'équité en matière d'emploi. Sur cette page Web, il est possible de trouver une brochure sur l'équité en matière d'emploi qui est remise à tous les nouveaux employés (l'entreprise fournit aussi aux candidats et aux nouveaux employés un formulaire d'autodéclaration), un document sur les mythes et les réalités, ainsi que les appuis du PDG de Babcock International et du président de Babcock Canada. L'entreprise est aussi très active auprès de Femmes en Défense et Sécurité (FeDS) et offre des possibilités à des employées par l'intermédiaire de cette organisation, notamment une activité de mentorat.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Objectifs à court terme

- Pour tous les écarts restants, un objectif à court terme a été fixé au taux de disponibilité.
- Tous les objectifs à court terme sont fixés uniquement sous forme de pourcentage.

Femmes

- CPEME 2 : Écart de -8 et disponibilité de 38,9 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 38,9 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 3 : Écart de -3 et disponibilité de 20,1 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 20,1 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 4 : Écart de -4 et disponibilité de 7,3 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 7,3 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 5 : Écart de -1 et disponibilité de 58,1 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 58,1 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché. Le représentant en RH a été avisé que la représentation des femmes dans l'effectif ne doit pas dépasser 50,0 %, selon le cahier de l'employé.
- CPEME 7 : Écart de -12 et disponibilité de 80,0 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 80,0 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché. Le représentant en RH a été avisé que la représentation des femmes dans l'effectif ne doit pas dépasser 50,0 %, selon le cahier de l'employé.
- CPEME 10 : Écart de -6 et disponibilité de 71,5 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 71,5 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché. Le représentant en RH a été avisé que la représentation des femmes dans l'effectif ne doit pas dépasser 50,0 %, selon le cahier de l'employé.

Autochtones

- CPEME 2 : Écart de -1 et disponibilité de 2,2 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 2,2 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 3 : Écart de -1 et disponibilité de 1,0 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 1,0 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 7 : Écart de -2 et disponibilité de 3,1 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 3,1 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 10 : Écart de -1 et disponibilité de 3,8 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 3,8 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.

Personnes handicapées

- CPEME 1/2 : Écart de -1 et disponibilité de 4,3 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 4,3 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 4 : Écart de -2 et disponibilité de 4,6 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 4,6 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 5 : Écart de -1 et disponibilité de 13,9 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 13,9 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 7 : Écart de -1 et disponibilité de 3,4 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 3,4 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 10 : Écart de -1 et disponibilité de 7,0 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 7,0 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.

Minorités visibles

- CPEME 1 : Écart de -1 et disponibilité de 10,1 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 10,1 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 2 : Écart de -1 et disponibilité de 15,0 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 15,0 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 3 : Écart de -13 et disponibilité de 29,1 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 29,1 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 4 : Écart de -14 et disponibilité de 16,4 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 16,4 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 5 : Écart de -1 et disponibilité de 11,0 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 11,0 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.
- CPEME 10 : Écart de -1 et disponibilité de 9,6 %. L'entreprise a fixé un objectif à court terme de 9,6 %, ce qui correspond exactement à la disponibilité sur le marché.

Objectifs à long terme

- Un objectif à long terme a été fixé pour chaque écart n'ayant pas été couvert dans l'analyse de l'effectif la plus récente.

Évaluation/Observations

- Pour tous les écarts restants, un objectif à long terme a été fixé au taux de disponibilité.
- Tous les objectifs à long terme sont fixés uniquement sous forme de pourcentage.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Étant donné que Babcock Canada inc. présente certains écarts par rapport au nombre de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles en général, l'entreprise pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes appartenant à tous ces groupes désignés.

- Les directives sur la tenue d'une étude des systèmes d'emploi se trouvent sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) :
<https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>
- Comme il est indiqué à la page des efforts dans le rapport sur les réalisations, l'entreprise essaie d'embaucher des personnes de groupes désignés provenant uniquement de Victoria (Colombie-Britannique). Si l'entreprise ne l'a pas déjà fait, Babcock Canada Inc. pourrait envisager de conclure un partenariat avec des universités ou de communiquer avec des associations professionnelles pour trouver d'éventuels employés qualifiés qui font partie des groupes désignés.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 18 juillet 2018

De : Sharan, Neena [NC] au nom de EE-EME

Envoyé : 7 septembre 2018 9:51

À : "john.o'neil@babcockcanada.com" ; "keely.gregory@babcockcanada.com

Objet: Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060552 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Objet : Accord numéro 060552 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur John O'Neil,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 27 mars 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Babcock Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Comme un certain nombre d'écarts ont été relevés au sein des groupes des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles chez Babcock Canada Inc., l'entreprise aurait intérêt à mener une étude des systèmes d'emploi afin de déceler tout obstacle éventuel au recrutement et au maintien en poste des membres de tous ces groupes désignés.
- Un guide expliquant comment mener une étude des systèmes d'emploi se trouve sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules de formation) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.
- Comme l'indique la page portant sur les efforts déployés qui figure dans le rapport des réalisations, l'entreprise s'efforce d'embaucher des membres des groupes désignés seulement à Victoria, en Colombie-Britannique. Si ce n'est déjà fait, Babcock Canada Inc. pourrait songer à établir des partenariats avec des universités ou à entrer en contact avec des associations professionnelles afin de trouver d'éventuels employés qualifiés qui appartiennent à ces groupes désignés.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 27 mars 2018. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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