



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation AMEC Americas Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) AMEC Environment & Infrastructure, a division of AMEC Americas Limited	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED] Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 6474
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 21311	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.) 2020 Winston Park Drive Suite 700	Ville Oakville	Province ON	Code postal L6H 6X7
	Numéro de téléphone 905-403-3558	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Lisa O'connell	Titre Vice-présidente des services partagés des RH
Numéro de téléphone 905-403-3558	Adresse du courriel lisa.oconnell@amec.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) Lisa O'connell	Titre Vice-présidente des services partagés des RH
Numéro de téléphone 905-403-3558	Adresse du courriel lisa.oconnell@amec.com
[REDACTED]	Date [REDACTED] 014-02-19

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@hrsc-rhdcc.gc.ca



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Wood Canada Limited** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **061589**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 31 Août 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Afin d'assurer une représentation fidèle des groupes désignés dans notre effectif, nous allons nous occuper de notre population canadienne. Il faut plus de temps pour distribuer le questionnaire, recueillir les résultats et créer les fichiers de données pour le SGIEMT.

De plus, Amec Foster Wheeler, maintenant Wood, a été rachetée, et le nom a été officiellement changé le 16 avril 2018. Au cours des six derniers mois, une activité importante a été organisée en vue de planifier l'intégration des deux grandes entreprises. Cela a quelque peu eu une incidence sur notre concentration sur l'achèvement des travaux requis pour l'évaluation de la conformité.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Joanne Karakashian**

Titre : **Vice President, Finance**

Courriel : **Joanne.Karakashian@amecfw.com**

N° de téléphone : **905 403 5044**

Adresse d'affaires : **2020 Winston park Drive, Oakville ON L6H 6X7**



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Signature



Date : **24 Avril 2018**

De : Yakibonge, Maurice [NC] **Au nom de l'EE-EME**

Envoyé : 13 mai 2018 15h41

Pour : Hamilton, Lillian <lillian.hamilton@woodplc.com>

Cc : "Valere, Bianca" <bianca.valere@woodplc.com> ; "Joanne.karakashian@amecfw.com
<Joanne.karakashian@amecfw.com>

Sujet : Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au
Programme des entrepreneurs fédéraux - 061589

Bon après-midi,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **31 août 2018**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /
Gouvernement du Canada maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél :
819-654-6099



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

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

Période de référence 2016-04-07 à 2018-07-20

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				Nombre total d'employés
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	
			0	801					696
Ontario771		30	0	96	Calgary668280				161
Québec94		2	0	99	Edmonton15470				96
Nouvelle-Écosse94		5	0	66	Halifax9150				96
Nouveau-Brunswick63		3	0	61	Montréal9420				23
Manitoba60		1	0	754	Regina2210				409
Colombie britannique719		35	0	181	Toronto391180				498
Saskatchewan169		12	0	923	Vancouver485130				61
Alberta884		39	0	187	Winnipeg6010				183
Terre-Neuve et Labrador181					St. John's17760				9
Nord-Ouest2		6	0	2	Moncton900				1
Territoires					Saint John100				1
Nombre total d'employés au Canada		0		3170	Kingston100				34
					Ottawa -3310 Gatineau				21
					Peterborough2400				149
					Hamilton14450				26
					Catharines -2600 Niagara				

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

Période de référence 2016-04-07 à 2018-07-20

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire des employés	
Kitchener - Cambridge - Waterloo	64	4	0	68
Londres	18	0	0	18
Windsor	26	0	0	26
Grand Sudbury	30	1	0	31
Saskatoon	143	9	0	152
Barrie	4	0	0	4
Alta. moins de CMA	62	4	0	66
B.C. moins de CMA	234	22	0	256
N.B. moins CMA	53	3	0	56
N.S. moins CMA	3	0	0	3
T.N.-O.	2	0	0	2
Nfld.Lab. moins CMA	4	0	0	4
Ont. moins de RMR	13	1	0	14
Sask. moins CMA	4	2	0	6
Nombre total d'employés au Canada				3170

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

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

Date : 2018-07-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	18	2	11.1 %	27.4 %	5	-3	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	305	68	22.3 %	38.9 %	119	-51	
03 : Professionnels	1551	453	29.2 %	24.9 %	386	67	
04 : Semi-professionnels et techniciens	892	172	19.3 %	18.3 %	163	9	
05 : Contrôleurs	20	18	90.0 %	56.7 %	11	7	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	215	185	86.0 %	81.7 %	176	9	
10 : Personnel de bureau	169	109	64.5 %	69.5 %	117	-8	
Total	3170	1007	31.8 %	30.8 %	977	30	

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 - Wood
 Canada Limited

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

Date : 2018-07-20

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation %	Disponibilité %	#	#
01 : Cadres supérieurs	18	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	305	3	1.0 %	2.2 %	7	-4
03 : Professionnels	1551	18	1.2 %	1.3 %	20	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	892	19	2.1 %	3.0 %	27	-6
05 : Contrôleurs	20	0	0.0 %	3.7 %	1	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	215	7	3.3 %	3.1 %	7	0
10 : Personnel de bureau	169	2	1.2 %	3.1 %	5	-3
Total	3170	49	1.6 %	2.1 %	68	-19

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 - Wood
 Canada Limited

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

Date : 2018-07-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	18	1	5.6 %	10.1 %	2	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	305	56	18.4 %	15.0 %	46	10		
03 : Professionnels	1551	461	29.7 %	24.2 %	375	86		
04 : Semi-professionnels et techniciens	892	201	22.5 %	18.3 %	163	38		
05 : Contrôleurs	20	1	5.0 %	23.5 %	5	-4		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	215	53	24.7 %	18.6 %	40	13		
10 : Personnel de bureau	169	41	24.3 %	28.8 %	49	-8		
Total	3170	814	25.7 %	21.4 %	680	134		

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 : 2018-07-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		323	7	2.2 %	4.3 %	14		-7	
03 : Professionnels		1551	20	1.3 %	3.8 %	59		-39	
04 : Semi-professionnels et techniciens		892	16	1.8 %	4.6 %	41		-25	
05 : Contrôleurs		20	0	0.0 %	13.9 %	3		-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		215	5	2.3 %	3.4 %	7		-2	
10 : Personnel de bureau		169	3	1.8 %	7.0 %	12		-9	
Total		3170	51	1.6 %	4.3 %	136		-85	

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 : 2018-07-20

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 : 2018-07-20

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	

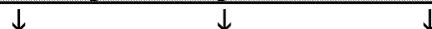
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Wood Canada Limited

20-07-2018

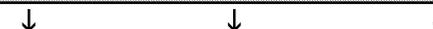
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
07	04	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
20	07	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	21	3	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	688	100	38.9
03 Professionnels	1,883	520	20.3
04 Personnel semi-professionnels et technique	1,055	197	20.0
05 Surveillants	29	21	58.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	354	283	82.8
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	216	147	70.9
Total	4,247	1,271	31.3

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	18	2	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	305	68	38.9
03 Professionnels	1,551	453	24.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	892	172	18.3
05 Surveillants	20	18	56.7
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	215	185	81.7
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	169	109	69.5
Total	3,170	1,007	30.8

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Wood Canada Limited

20-07-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
07	04	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
20	07	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	21	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	688	8	2.2
03 Professionnels	1,883	16	1.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1,055	15	3.1
05 Surveillants	29	0	5.2
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	354	10	3.6
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	216	2	4.2
Total	4,247	51	2.1

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	18	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	305	3	2.2
03 Professionnels	1,551	18	1.3
04 Personnel semi-professionnels et technique	892	19	3.0
05 Surveillants	20	0	3.7
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	215	7	3.1
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	169	2	3.1
Total	3,170	49	2.1

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

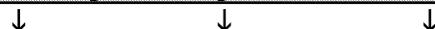
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Wood Canada Limited

20-07-2018

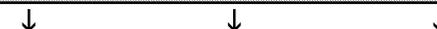
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
07	04	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
20	07	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	21	2	10.1
02	688	90	15.0
03	1,883	415	26.5
04	1,055	153	19.0
05	29	3	13.8
06	0	0	0.0
07	354	59	13.7
08	0	0	0.0
09	1	0	0.0
10	216	41	18.2
Total	4,247	763	21.1

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	18	1	10.1
	305	56	15.0
	1,551	461	24.2
	892	201	18.3
	20	1	23.5
	0	0	0.0
	215	53	18.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	169	41	28.8
	3,170	814	21.4

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Wood Canada Limited

20-07-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
07	04	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
20	07	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	709	11	4.3
03 Professionnels	1,883	19	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	1,055	15	4.6
05 Surveillants	29	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	354	9	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	216	4	7.0
Total	4,247	58	4.3

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	323	7	4.3
	1,551	20	3.8
	892	16	4.6
	20	0	13.9
	0	0	0.0
	215	5	3.4
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	169	3	7.0
	3,170	51	4.3

* Source:

2006 Census of Canada

* Source:

2011 National Household Survey

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Wood Canada Limited

20-07-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
07	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	07	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				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	3	0	0	0	9	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	56	11	3	0	30	6	1	1	177	29	12	2
03 Professionnels	526	148	12	5	258	74	10	6	761	200	53	27
04 Personnel semi-professionnels et technique	406	87	6	0	79	17	4	0	494	90	25	5
05 Surveillants	3	3	0	0	1	1	5	0	4	3	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	50	5	5	19	18	0	5	131	101	18	18
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	58	32	1	1	8	5	1	1	139	82	8	8
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	1,108	331	27	11	398	121	21	13	1,716	507	116	60
	Total Hires		1,135		Total Promoted		419		Total Terminated		1,832	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Wood Canada Limited

20-07-2018

Total Persons with Disabilities 342

Total Persons with Disabilities 134

Total Persons with Disabilities 567

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
07	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
20	07	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	56	1	3	0
03 Professionnels	526	4	12	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	406	11	6	1
05 Surveillants	3	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	2	5	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	58	2	1	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	1,108	20	27	1

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	1	1	0
03 Professionnels	258	2	10	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	79	3	4	1
05 Surveillants	1	0	5	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	1	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	0	1	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	398	7	21	1

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	9	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	0	12	0
03 Professionnels	761	11	53	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	494	9	25	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	131	2	18	2
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	139	4	8	1
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	1,716	26	116	3

Total Hires 1135

Total Promoted 419

Total Terminated 1832

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Wood Canada Limited

20-07-2018

Total Visible Minorities 21

Total Visible Minorities 8

Total Visible Minorities 29

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
07	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
20	07	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	3	0	0	0	9	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	56	0	3	0	30	0	1	0	177	0	12	0
03 Professionnels	526	5	12	0	258	2	10	0	761	10	53	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	406	4	6	1	79	1	4	0	494	10	25	2
05 Surveillants	3	0	0	0	1	0	5	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	1	5	0	19	0	0	0	131	3	18	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	58	0	1	0	8	0	1	0	139	2	8	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	1,108	10	27	1	398	3	21	0	1,716	25	116	3
	Total Hires 1,135				Total Promoted 419				Total Terminated 1,832			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Wood Canada Limited

20-07-2018

Total Persons with Disabilities 11

Total Persons with Disabilities 3

Total Persons with Disabilities 28

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
07	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	07	2018

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	56	14	3	0
03 Professionnels	526	202	12	2
04 Personnel semi-professionnels et technique	406	112	6	0
05 Surveillants	3	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	57	13	5	1
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	58	19	1	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	1,108	360	27	3

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
#	#	#	#
3	1	0	0
30	7	1	0
258	72	10	1
79	15	4	0
1	0	5	0
0	0	0	0
19	6	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
8	3	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
398	104	21	1

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
#	#	#	#
9	2	0	0
177	28	12	1
761	221	53	9
494	117	25	3
4	0	0	0
0	0	0	0
131	32	18	3
0	0	0	0
1	0	0	0
139	26	8	2
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
1,716	426	116	18

Total Hires 1135

Total Promoted 419

Total Terminated 1832

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

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	2016		2019							
	07-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	07-04-2016	Annuellement	D'ici 3 ans		N°		%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	21	0.5%	0	5.0%	3	3	3	3	5.0%	0	3	2	50.0%	27.4%	-3	-1	14.3%	23.8%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	688	0.5%	10	5.0%	104	114	114	100	5.0%	15	187	150	132.0%	38.9%	-168	-37	14.5%	33.7%		
03 Professionnels	1,883	0.5%	28	5.0%	284	312	312	520	5.0%	78	-54	-43	-13.9%	20.3%	138	11	27.6%	20.9%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1,055	0.5%	16	5.0%	159	175	175	197	5.0%	30	47	38	21.5%	20.0%	-14	-9	18.7%	19.1%		
05 Surveillants	29	0.5%	0	5.0%	4	4	4	21	5.0%	3	-1	-1	-30.0%	58.9%	4	0	72.4%	58.6%		
07 Personnel administratif et de bureau	354	0.5%	5	5.0%	53	58	58	283	5.0%	43	57	46	80.0%	82.8%	-10	-11	79.9%	79.7%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.5%	0	5.0%	0	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	216	0.5%	3	5.0%	33	36	36	147	5.0%	22	30	24	67.0%	70.9%	-6	-6	68.1%	68.0%		
Total	4,247	0.5%	62	5.0%	640	702	702	1,271	5.0%	191	269	216		31.3%	-58	-53	29.9%	30.1%		

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2	0.0	0	0.0	En 2016, Amec Foster Wheeler (actuellement Wood Canada Limited) avait prévu un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 5,025 %. L'objectif d'embauche de femmes à court terme était fixé à 80 % du nombre d'embauches requises. Par conséquent, la compagnie s'était engagée à embaucher 216 femmes des 269 embauches requises. En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on a déterminé que 342 femmes ont été embauchées et que 134 femmes ont été promues entre la première évaluation de conformité et l'évaluation de conformité subséquente. Il est aussi important de noter que la première évaluation signalait un écart général de représentation des femmes de -59. La compagnie a remédié à l'écart avec succès et a fait passer son nombre d'employés à +30 pour cette évaluation subséquente. Veillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	150	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	-43	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	38	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	-1	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	46	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	24	0.0	0	0.0	
Total	216		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	07-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	07-04-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	21		0.5%	0		5.0%	3	3	0	5.0%	0	1	0	3.0%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	688		0.5%	10		5.0%	104	114	8	5.0%	1	8	2	2.0%	2.2%	-7	-6	1.2%	1.3%	
03 Professionnels	1,883		0.5%	28		5.0%	284	312	16	5.0%	2	5	1	0.3%	1.0%	-3	-4	0.8%	0.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1,055		0.5%	16		5.0%	159	175	15	5.0%	2	20	5	3.0%	3.1%	-18	-15	1.4%	1.7%	
05 Surveillants	29		0.5%	0		5.0%	4	4	0	5.0%	0	2	1	13.0%	5.2%	-2	-1	0.0%	3.4%	
07 Personnel administratif et de bureau	354		0.5%	5		5.0%	53	58	10	5.0%	2	5	1	2.0%	3.6%	-3	-4	2.8%	2.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1		0.5%	0		5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	216		0.5%	3		5.0%	33	36	2	5.0%	7	2	2	5.0%	4.2%	-7	-5	0.9%	1.8%	
Total	4,247		0.5%	62		5.0%	640	702	51	5.0%	8	49	12		2.1%	-38	-35	1.2%	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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.030	0	0.0	<p>En 2016, Amec Foster Wheeler avait prévu un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 5,025 %.</p> <p>L'objectif d'embauche d'Autochtones à court terme était fixé à 25 % du nombre d'embauches requises. Par conséquent, la compagnie s'était engagée à embaucher 12 Autochtones des 49 embauches requises.</p> <p>En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on a déterminé que 21 Autochtones ont été embauchés et que huit Autochtones ont été promus entre la première évaluation de conformité et l'évaluation de conformité subséquente. Il est aussi important de noter que la première évaluation signalait un écart général de représentation des Autochtones de -41. La compagnie a fait des efforts pour faire passer l'écart à -19 pour cette évaluation subséquente.</p> <p>Veillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.</p>
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2	0.020	0	0.0	
03 Professionnels	1	0.003	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	5	0.030	0	0.0	
05 Surveillants	1	0.130	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.020	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.000	0	0.0	
10 Personnel de bureau	2	0.050	0	0.0	
Total	12		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	07-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	07-04-2016	Annuellement	D'ici 3 ans		2016	2019							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02 Cadres	709		0.5%	11		5.0%	107	118	11	5.0%	2	22	2	2.0%	4.3%	-19	-20	1.6%	1.5%	
03 Professionnels	1,883		0.5%	28		5.0%	284	312	19	5.0%	3	57	6	2.0%	3.8%	-53	-51	1.0%	1.2%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1,055		0.5%	16		5.0%	159	175	15	5.0%	2	36	4	2.0%	4.6%	-34	-32	1.4%	1.6%	
05 Surveillants	29		0.5%	0		5.0%	4	4	0	5.0%	0	4	0	1.0%	13.9%	-4	-4	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	354		0.5%	5		5.0%	53	58	9	5.0%	1	4	0	0.0%	3.4%	-3	-4	2.5%	2.2%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1		0.5%	0		5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	3.8%	#REF!	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	216		0.5%	3		5.0%	33	36	4	5.0%	1	12	1	4.0%	7.0%	-11	-11	1.9%	1.8%	
Total	4,247		0.5%	63		5.0%	640	703	58	5.0%	9	135	13		4.3%	-125	-123	1.4%	1.4%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	2	0.020		0.0	En 2016, Amec Foster Wheeler avait prévu un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 5,025 %. L'objectif d'embauche de personnes handicapées à court terme était fixé à 10 % du nombre d'embauches requises. Par conséquent, la compagnie s'était engagée à embaucher 13 personnes handicapées des 135 embauches requises.
03 Professionnels	6	0.020		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4	0.020		0.0	
05 Surveillants	0	0.010		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.000		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.000		0.0	En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on a déterminé que 11 personnes handicapées ont été embauchées et que trois personnes handicapées ont été promues entre la première évaluation de conformité et l'évaluation de conformité subséquente. Il est aussi important de noter que la première évaluation signalait un écart général de représentation des personnes handicapées de -124. La compagnie a fait des efforts pour faire passer l'écart à -85 pour cette évaluation subséquente.
10 Personnel de bureau	1	0.040		0.0	
Total	13			0.0	Veuillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	07-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	07-04-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	21		0.5%	0	5.0%	3	3	2	5.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	9.5%	9.5%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	688		0.5%	10	5.0%	104	114	90	5.0%	14	29	16	14.0%	15.0%	-13	-13	13.1%	13.2%	
03 Professionnels	1,883		0.5%	28	5.0%	284	312	415	5.0%	63	154	85	27.2%	26.5%	-84	-69	22.0%	22.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1,055		0.5%	16	5.0%	159	175	153	5.0%	23	73	39	22.0%	19.0%	-47	-34	14.5%	15.8%	
05 Surveillants	29		0.5%	0	5.0%	4	4	3	5.0%	0	1	1	13.0%	13.8%	-1	0	10.3%	13.8%	
07 Personnel administratif et de bureau	354		0.5%	5	5.0%	53	58	59	5.0%	9	-1	0	0.0%	13.7%	11	1	16.7%	13.9%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1		0.5%	0	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	216		0.5%	3	5.0%	33	36	41	5.0%	6	5	3	7.0%	18.2%	2	-2	19.0%	17.4%	
Total	4,247		0.5%	62	5.0%	640	702	763	5.0%	115	261	144		21.1%	-133	-117	18.0%	18.4%	

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.000		0.0	<p>En 2016, Amec Foster Wheeler avait prévu un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 5,025 %. L'objectif d'embauche de minorités visibles à court terme était fixé à 55 % du nombre d'embauches requises. Par conséquent, la compagnie s'était engagée à embaucher 144 membres de minorités visibles des 261 embauches requises.</p> <p>En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on a déterminé que 363 membres de minorités visibles ont été embauchés et que 105 membres de minorités visibles ont été promus entre la première évaluation de conformité et l'évaluation de conformité subséquente. Il est aussi important de noter que la première évaluation signalait un écart général de représentation des minorités visibles de -132. La compagnie a remédié à l'écart avec succès et a fait passer son nombre d'employés à +134 pour l'évaluation subséquente.</p> <p>Veillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.</p>
02 Cadres intermédiaires et autres admin	16	0.140		0.0	
03 Professionnels	85	0.272		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	39	0.220		0.0	
05 Surveillants	1	0.130		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.000		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.000		0.0	
10 Personnel de bureau	3	0.070		0.0	
Total	144		0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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 requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	20-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans		2018	2021							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01 Cadres supérieurs	18	-5.0%	0.5%	0	46.2%	10.0%	5	5	2	10.0%	1	4	1	27.4%	27.4%	-3	-3	11.1%	11.1%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	305	-23.8%	0.5%	5	38.1%	10.0%	92	97	68	10.0%	20	73	38	38.9%	38.9%	-51	-35	22.3%	27.7%	
03 Professionnels	1,551	-6.3%	0.5%	23	47.4%	10.0%	465	488	453	10.0%	136	75	75	15.4%	24.9%	67	0	29.2%	24.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	892	-5.4%	0.5%	13	53.3%	10.0%	268	281	172	10.0%	52	46	46	16.5%	18.3%	9	0	19.3%	18.3%	
05 Surveillants	20	-11.6%	0.5%	0	16.3%	10.0%	6	6	18	10.0%	5	-2	3	50.0%	56.7%	7	5	90.0%	80.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	215	-15.3%	0.5%	3	52.4%	10.0%	65	68	185	10.0%	56	49	34	50.0%	81.7%	9	-15	86.0%	74.8%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0.5%	0	200.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	169	-7.9%	0.5%	3	76.4%	10.0%	51	54	109	10.0%	33	44	27	50.0%	69.5%	-8	-17	64.5%	59.9%	
Total	3,170	-9.3%	0.5%	47	49.4%	10.0%	952	999	1,007	10.0%	302	288	224	22.4%	30.8%	31	-62	31.8%	28.9%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	27.4	27.4	Wood Canada Limited (anciennement nommé Amec Foster Wheeler) planifie de concentrer ses efforts sur les secteurs où l'écart de représentation des femmes est négatif (c.-à-d. CPÈME 01 – Cadres supérieurs, CPÈME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs, CPÈME 10 – Personnel de bureau). Wood prévoit un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 10 %. Nous avons décidé de faire correspondre le pourcentage des objectifs d'embauche à court terme avec le pourcentage de la disponibilité actuelle. Pour la catégorie des femmes seulement, les objectifs n'ont pas besoin de dépasser 50 % pour éviter la ségrégation. Dans certaines CPÈME, nous avons fait correspondre nos objectifs d'embauche à court terme au nombre d'embauches demandées. Par conséquent, notre objectif général à court terme pour la catégorie des femmes est d'embaucher 224 employées au cours de trois ans. En raison de la dynamique et de la nature inconstante de nos marchés et de nos affaires, il nous est difficile de prévoir nos objectifs à long terme. Nous avons essayé de rendre notre contexte opérationnel du mieux que nous le pouvions et de mettre en lumière les événements majeurs qui ont eu une incidence et qui continueront d'avoir une incidence sur notre compagnie dans la partie 8 : Efforts raisonnables. Dans cette optique, nous avons fixé nos objectifs à long terme pour qu'ils continuent à nos objectifs à court terme.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	38.9	38.9	
03 Professionnels	15.4	15.4	
04 Personnel semi-professionnels et tech	16.5	16.5	
05 Surveillants	50.0	50.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	50.0	50.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	50.0	50.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Total		22.4	22.4
-------	--	------	------

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	20-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	18	-5.0%	0.5%	0	46.2%	10.0%	5	5	0	10.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	305	-23.8%	0.5%	5	38.1%	10.0%	92	97	3	10.0%	1	5	2	2.2%	2.2%	-4	-3	1.0%	1.3%	
03 Professionnels	1,551	-6.3%	0.5%	23	47.4%	10.0%	465	488	18	10.0%	5	7	6	1.3%	1.3%	-2	-1	1.2%	1.2%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	892	-5.4%	0.5%	13	53.3%	10.0%	268	281	19	10.0%	6	14	8	3.0%	3.0%	-8	-6	2.1%	2.3%	
05 Surveillants	20	-11.6%	0.5%	0	16.3%	10.0%	6	6	0	10.0%	0	1	0	3.7%	3.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	215	-15.3%	0.5%	3	52.4%	10.0%	65	68	7	10.0%	2	2	2	3.1%	3.1%	0	0	3.3%	3.2%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0.5%	0	200.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	169	-7.9%	0.5%	3	76.4%	10.0%	51	54	2	10.0%	1	4	2	3.1%	3.1%	-3	-2	1.2%	1.7%	
Total	3,170	-9.3%	0.5%	47	49.4%	10.0%	952	999	49	10.0%	15	34	21	2.1%	2.1%	-18	-13	1.5%	1.7%	

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.029	0.029	Wood Canada Limited (anciennement nommé Amec Foster Wheeler) planifie de concentrer ses efforts sur les secteurs où l'écart de représentation des Autochtones est négatif (c.-à-d. CPÈME 01 – Cadres supérieurs, CPÈME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs, CPÈME 03 – Professionnels, CPÈME 04 – Personnel semi-professionnels et technique, CPÈME 05 – Surveillants, CPÈME 10 – Personnel de bureau).
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.022	0.022	
03 Professionnels	0.013	0.013	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.030	0.030	
05 Surveillants	0.037	0.037	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.031	0.031	Wood prévoit un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 10 %. Nous aimerions nous engager à embaucher 21 Autochtones en tant qu'objectif à court terme. Ce nombre équivaut au pourcentage de la disponibilité actuelle. Notre but pour ce groupe est de réduire l'écart prévu.
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.000	0.000	Comme nous l'avons expliqué dans la section des commentaires à la catégorie des femmes – tableau 10, nous avons fixé nos objectifs à long terme pour qu'ils correspondent à nos objectifs à court terme.
10 Personnel de bureau	0.031	0.031	
Total	0.021	0.021	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	20-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans		2018	2021							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02 Cadres	323	-14.4%	0.5%	5	42.1%	10.0%	97	102	7	10.0%	2	9	4	4.3%	4.3%	-7	-5	2.2%	2.7%	
03 Professionnels	1,551	-6.3%	0.5%	23	47.4%	10.0%	465	488	20	10.0%	6	46	19	3.8%	3.8%	-39	-27	1.3%	2.1%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	892	-5.4%	0.5%	13	53.3%	10.0%	268	281	16	10.0%	5	31	13	4.6%	4.6%	-25	-18	1.8%	2.7%	
05 Surveillants	20	-11.6%	0.5%	0	16.3%	10.0%	6	6	0	10.0%	0	3	1	13.9%	13.9%	-3	-2	0.0%	5.0%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	215	-15.3%	0.5%	3	52.4%	10.0%	65	68	5	10.0%	2	4	2	3.4%	3.4%	-2	-2	2.3%	2.3%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0.5%	0	200.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	169	-7.9%	0.5%	3	76.4%	10.0%	51	54	3	10.0%	1	10	4	7.0%	7.0%	-9	-6	1.8%	3.5%	
Total	3,170	-9.3%	0.5%	47	49.4%	10.0%	952	999	51	10.0%	15	103	43	4.3%	4.3%	-85	-59	1.6%	2.5%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	0.043	0.043	Wood Canada Limited (anciennement nommée Amec Foster Wheeler) planifie de concentrer ses efforts sur les secteurs où l'écart de représentation des personnes handicapées est négatif (c.-à-d. toutes les CPÉME). Wood prévoit un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 10 %.
03 Professionnels	0.038	0.038	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.046	0.046	
05 Surveillants	0.139	0.139	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.034	0.034	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.000	0.000	Il est important d'être conscient que les employés ayant un handicap pourraient être la source de préoccupations sincères pour la majorité de nos rôles qui font affaire avec les clients. Beaucoup de nos employés ayant un rôle en ingénierie, en technique ou en gestion des projets, etc. doivent souvent visiter le site des clients et y travailler. On doit prendre cette particularité en considération lorsqu'on embauche quelqu'un puisqu'il y a souvent des exigences physiques pour les candidats. Par exemple, on ne pourrait pas embaucher une personne sourde parce qu'il serait dangereux de l'envoyer visiter un site ou d'y travailler. Dans cette optique, en ce qui concerne les personnes handicapées, nous aimerions fixer nos objectifs à court terme pour qu'ils correspondent au pourcentage de la disponibilité actuelle. Notre but pour ce groupe est de réduire l'écart prévu. Par conséquent, notre objectif général à court terme pour la catégorie des personnes handicapées est d'embaucher 43 employés.
10 Personnel de bureau	0.070	0.070	Comme nous l'avons expliqué dans la section des commentaires de la catégorie des femmes – tableau 10, nous avons fixé nos objectifs à long terme pour qu'ils correspondent à nos objectifs à court terme.
Total	0.043	0.043	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Wood Canada Limited

20-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De										
	20-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	18	-5.0%	0.5%	0	46.2%	10.0%	5	5	1	10.0%	0	1	10.1%	10.1%	-1	0	5.6%	11.1%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	305	-23.8%	0.5%	5	38.1%	10.0%	92	97	56	10.0%	17	8	8.0%	15.0%	10	1	18.4%	15.2%		
03 Professionnels	1,551	-6.3%	0.5%	23	47.4%	10.0%	465	488	461	10.0%	138	58	11.8%	24.2%	86	0	29.7%	24.2%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	892	-5.4%	0.5%	13	53.3%	10.0%	268	281	201	10.0%	60	25	9.0%	18.3%	38	0	22.5%	18.3%		
05 Surveillants	20	-11.6%	0.5%	0	16.3%	10.0%	6	6	1	10.0%	0	4	23.5%	23.5%	-4	-3	5.0%	10.0%		
07 Personnel administratif et de bureau	215	-15.3%	0.5%	3	52.4%	10.0%	65	68	53	10.0%	16	4	6.0%	18.6%	13	0	24.7%	18.8%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0.5%	0	200.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	#REF!	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	169	-7.9%	0.5%	3	76.4%	10.0%	51	54	41	10.0%	12	21	28.8%	28.8%	-8	-5	24.3%	26.2%		
Total	3,170	-9.3%	0.5%	47	49.4%	10.0%	952	999	814	10.0%	244	120	11.3%	21.4%	136	-5	25.7%	21.2%		

† 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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%		%		
01 Cadres supérieurs	10.1		10.1		Wood Canada Limited (anciennement Amec Foster Wheeler) planifie de concentrer ses efforts sur les secteurs où l'écart de représentation des minorités visibles est négatif (c.-à-d. CPÈME 01 – Cadres supérieurs, CPÈME 05 – Surveillants, CPÈME 10 – Personnel de bureau). Wood prévoit un taux de croissance à court terme de 0,5 % et un taux de remplacement en raison du roulement de 10 %. Nous aimerions nous engager à embaucher 113 membres de minorités visibles, pour maintenir l'écart de représentation à 0. Comme nous l'avons expliqué dans la section des commentaires de la catégorie des femmes – tableau 10, nous avons fixé nos objectifs à long terme pour qu'ils correspondent à nos objectifs à court terme.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	8.0		8.0		
03 Professionnels	11.8		11.8		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	9.0		9.0		
05 Surveillants	23.5		23.5		
07 Personnel administratif et de bureau	6.0		6.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		0.0		
10 Personnel de bureau	28.8		28.8		
Total	11.3		11.3		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence		
		#	%	Représentation	Disponibilité	#			%	Actuel	Prévu	#		%	Actuel	Prévu	#		%	Actuel	Prévu	#		%	
01 Cadres supérieurs	2016	21	3	14.3	27.4	6	-3	52.1																	
	2018	18	2	11.1	27.4	5	-3	40.6	2	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	0	0	9	2	22.2	1	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	688	100	14.5	38.9	268	-168	37.4																	
	2018	305	68	22.3	38.9	119	-51	57.3	59	11	18.6	23	-12	31	7	22.6	5	2	189	31	16.4	27	4		
03 Professionnels	2016	1,883	520	27.6	20.3	382	138	136.0																	
	2018	1,551	453	29.2	24.9	386	67	117.3	538	153	28.4	134	19	268	80	29.9	74	6	814	227	27.9	225	2		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1,055	197	18.7	20.0	211	-14	93.4																	
	2018	892	172	19.3	18.3	163	9	105.4	412	87	21.1	75	12	83	17	20.5	15	2	519	95	18.3	97	-2		
05 Surveillants	2016	29	21	72.4	58.9	17	4	122.9																	
	2018	20	18	90.0	56.7	11	7	158.7	3	3	100.0	2	1	6	1	16.7	4	-3	4	3	75.0	3	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes			Femmes			Femmes			
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
01 Cadres supérieurs	2018	-4	-2	50.0	2	-100.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0	Wood s'était engagé à embaucher deux femmes dans cette catégorie. Malheureusement, nous n'avons pas atteint notre objectif et l'écart demeure à -3. À l'avenir, nous mettrons cette CPEME en évidence pour aviser nos recruteurs.
	2021	-4	-2	50.0			27.400	182.5			27.400	182	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	-99	-13	13.1	150	-8.7	0.000	0.0	0	0	0.000	0	Wood s'était engagé à embaucher 150 femmes dans cette CPEME en tant qu'objectif à court terme, mais nous n'avons pas réussi à atteindre cet objectif. Toutefois, il est important de mentionner que l'écart est passé de -168 à -51.
	2021	-99	-13	13.1			38.900	33.8			38.900	34	
03 Professionnels	2018	-8	6	-75.0	-43	-14.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0	En 2016, on observait un écart de représentation de +138 femmes dans la catégorie 03 – Professionnels. Par conséquent, nous n'avons pas besoin de trop nous concentrer sur cette CPEME. Le nombre d'embauches requises était de -54; nous avons toutefois consigné un objectif de -43, ce qui veut dire que nous devons diminuer de -43 le nombre d'employés dans cette catégorie. À vrai dire, même si on a compté 227 fins d'emploi dans cette catégorie, on observe toujours un écart de 67.
	2021	-8	6	-75.0			15.400	-487.0			15.400	-487	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	-24	9	-37.5	38	23.7	0.000	0.0	0	0	0.000	0	En 2016, on observait un écart de -14 dans la CPEME 04, mais on a réussi à faire passer l'écart à +9. En ce qui concerne les embauches, nous avons embauché 87 femmes dans cette CPEME, comparativement à notre objectif d'embaucher 38 femmes.
	2021	-24	9	-37.5			16.500	-227.3			16.500	-227	
05 Surveillants	2018	5	1	20.0	-1	-100.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0	En 2016, on observait un écart de +4 dans la CPEME 05. Nous avons fait passer cet écart à -3.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Wood Canada Limited

20-07-2018

95	Surveillants	2021	5	1	20.0		50.000	40.0		50.000	40	En 2019, on observe un écart de 10% dans la CE L'ÉME 95. Nous avons fait passer cet écart de 10 à 7%.
----	--------------	------	---	---	------	--	--------	------	--	--------	----	---

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart	Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes			
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#			Actuel	Prévu	%	#		Actuel	Prévu	%	#		Actuel	Prévu	%	#	Actuel	Prévu
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	354	283	79.9	82.8	293	-10	96.6																
		2018	215	185	86.0	81.7	176	9	105.3	62	55	88.7	51	4	19	23	121.1	15	8	149	119	79.9	119	0	
10	Personnel de bureau	2016	216	147	68.1	70.9	153	-6	96.0																
		2018	169	109	64.5	69.5	117	-8	92.8	59	33	55.9	41	-8	9	6	66.7	6	0	147	90	61.2	100	-10	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires											
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme																	
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes													
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif																			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	-68	-41	60.3	46	-89.1	0.000	0.0	0	0	0.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	En 2016, on observait un écart de -10 dans la CPÉME 07. Nous avons réussi à faire passer l'écart d'un nombre négatif à +9. En ce qui concerne les embauches, nous avons embauché 55 femmes dans cette catégorie, comparativement à notre objectif d'embaucher 46 femmes.
		2021	-68	-41	60.3			50.000	120.6			50.000	121												
10	Personnel de bureau	2018	-79	-51	64.6	24	-212.5	0.000	0.0	0	0	0.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	En 2016, on observait un écart de -6 dans la CPÉME 10. Malheureusement, depuis la première évaluation de conformité, l'écart est passé à -8. En ce qui concerne les embauches, nous avons embauché 33 femmes, comparativement à notre objectif d'embaucher 24 femmes.
		2021	-79	-51	64.6			50.000	129.1			50.000	129												

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Wood Canada Limited

20-07-2018

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						Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
Total	2016	4,247	1,271	29.9	31.3	1,329	-58	95.6																	
	2018	3,170	1,007	31.8	30.8	976	31	103.1	1,135	342	30.1	350	-8	419	134	32.0	125	9	1,832	567	30.9	548	19		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
Total	2018	-278	-91	32.7	216	-42.1	0.000	0.0	0	0	0.000	0	<p>En 2016, lors de la première évaluation de conformité, on avait prévu un taux de croissance de 0,5 % et un taux de roulement de 5,025 %, ce qui correspondait à 269 embauches requises dans la catégorie des femmes. La compagnie s'était engagée à embaucher 216 femmes, donc 80 % du nombre d'embauches requises. À ce moment, nous ne pensions pas que Wood Canada Limited allait acheter Amec Foster Wheeler, ce qui a eu une incidence importante.</p> <p>En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on voit que 342 femmes ont été embauchées entre la première évaluation et l'évaluation de conformité subséquente. De plus, l'écart général est passé de -59 à +30 (nombres provenant de l'Analyse de l'effectif – Rapport sommaire de 2016 et 2018). Comme on peut le constater, nous avons fourni des efforts sincères pour atteindre nos objectifs généraux de 80 %.</p> <p>Malheureusement, nous ne savions pas que nous serions évalués avec la formule embauches + promotions - fin d'emploi = employés entrants comme c'était le cas en 2016 avec l'outil d'établissement des objectifs à court terme. Même sur la feuille de calcul des objectifs de ce guide de travail, les objectifs à court terme étaient décrits comme des embauches requises. Notre mandat était donc d'embaucher selon nos objectifs fixés en 2016. À l'avenir, nous ferons attention aux embauches et aux promotions en ce qui concerne les fins d'emploi.</p> <p>Veillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.</p>
	2021	-278	-91	32.7			22.400	146.1			0.000	0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Wood Canada Limited

20-07-2018

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				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01	Cadres supérieurs	2016	21	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																
		2018	18	0	0.0	2.9	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	688	8	1.2	2.2	15	-7	52.9																
		2018	305	3	1.0	2.2	7	-4	44.7	59	1	1.7	1	0	31	1	3.2	0	1	189	0	0.0	2	-2	
03	Professionnels	2016	1,883	16	0.8	1.0	19	-3	85.0																
		2018	1,551	18	1.2	1.3	20	-2	89.3	538	4	0.7	7	-3	268	2	0.7	2	0	814	11	1.4	7	4	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	1,055	15	1.4	3.1	33	-18	45.9																
		2018	892	19	2.1	3.0	27	-8	71.0	412	12	2.9	12	0	83	4	4.8	1	3	519	9	1.7	7	2	
05	Surveillants	2016	29	0	0.0	5.2	2	-2	0.0																
		2018	20	0	0.0	3.7	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires						
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme												
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones								
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif														
01	Cadres supérieurs	2018	-4	0	0.0	0	0.000	0.030	0.0	0	0	0.000	0	0	0.000	0	0	0.000	0	Lors de la première évaluation, Wood ne s'est pas engagé à embaucher d'Autochtones dans la CPÉME 01 – Cadres supérieurs. L'écart demeure à -1.
		2021	-4	0	0.0			0.029	0.0			0.029	0	0	0.000	0	0	0.000	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	-99	2	-2.0	2	100.0	0.020	#####	0	0	0.000	0	0	0.000	0	0	0.000	0	Wood s'était engagé à embaucher deux Autochtones, et nous en avons embauché un dans la CPÉME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs. Nous avons réussi à faire passer l'écart de -7 pour la première évaluation à -4 pour l'évaluation subséquente.
		2021	-99	2	-2.0			0.022	-9182.7			0.022	-9,183			0.022	-9,183			
03	Professionnels	2018	-8	-5	62.5	1	-500.0	0.003	#####	0	0	0.000	0	0	0.000	0	0	0.000	0	En 2016, Wood s'était engagé à embaucher un Autochtone dans cette CPÉME, et nous avons dépassé cet objectif puisque quatre femmes ont été embauchées. Nous avons aussi réussi à faire passer l'écart de -3 à -2 pour l'évaluation subséquente.
		2021	-8	-5	62.5			0.013	#####			0.013	480,769			0.013	480,769			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	-24	7	-29.2	5	140.0	0.030	-97222.2	0	0	0.000	0	0	0.000	0	0	0.000	0	Wood a dépassé son objectif de la première évaluation d'embaucher cinq Autochtones puisque nous avons embauché 12 employés dans la CPÉME 04 – Personnel semi-professionnel et technique. Nous avons aussi fait passer l'écart de -18 à -8.
		2021	-24	7	-29.2			0.030	-97222.2			0.030	-97,222			0.030	-97,222			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Wood Canada Limited

20-07-2018

05	Surveillants	2018	5	0	0.0	1	0.0	0.130	0.0	0	0	0.000	0	Wood n'a embauché personne pour la CPEME 05 – Surveillants. Toutefois, l'écart est passé de -2 à -1.
		2021	5	0	0.0			0.037	0.0			0.037	0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	354	10	2.8	3.6	13	-3	78.5																	
		2018	215	7	3.3	3.1	7	0	105.0	62	2	3.2	2	0	19	1	5.3	1	0	149	4	2.7	4	0		
10	Personnel de bureau	2016	216	2	0.9	4.2	9	-7	22.0																	
		2018	169	2	1.2	3.1	5	-3	38.2	59	2	3.4	2	0	9	0	0.0	0	0	147	5	3.4	1	4		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	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	-68	-1	1.5	1	-100.0	0.020	7352.9	0	0	0.000	0	Wood a surpassé son objectif d'embaucher un Autochtone dans la CPÉME 07 puisque nous avons en fait embauché deux employés. Il est important de noter que nous avons comblé l'écart; il est passé de -3 à 0.
		2021	-68	-1	1.5			0.031	4743.8			0.031	4,744	
10	Personnel de bureau	2018	-79	-3	3.8	2	-150.0	0.050	7594.9	0	0	0.000	0	Wood a atteint son objectif en embauchant deux Autochtones dans cette CPÉME. De plus, nous avons fait passer l'écart de -3 à 0.
		2021	-79	-3	3.8			0.031	12249.9			0.031	12,250	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Wood Canada Limited

20-07-2018

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						Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
Total	2016	4,247	51	1.2	2.1	89	-38	57.2																	
	2018	3,170	49	1.5	2.1	67	-18	73.6	1,135	21	1.9	24	-3	419	8	1.9	5	3	1,832	29	1.6	22	7		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%				
Total	2018	-278	0	0.0	12	0.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0			
	2021	-278	0	0.0		0.021	0.0			0.021	0				

En 2016, à la première évaluation de conformité, on avait prévu un taux de croissance de 0,5 % et un taux de roulement de 5,025 %, ce qui correspondait à 49 embauches requises dans la catégorie des Autochtones. La compagnie s'était engagée à embaucher 12 Autochtones, donc 25 % du nombre d'embauches requises.

En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on voit que 21 Autochtones ont été embauchés entre la première évaluation et l'évaluation de conformité subséquente. De plus, l'écart est passé de -41 à -19 (nombres provenant de l'Analyse de l'effectif - Rapport sommaire de 2016 et 2018). Comme on peut le constater, nous avons fourni des efforts sincères pour atteindre nos objectifs généraux, surtout si on examine les embauches.

Malheureusement, nous ne savions pas que nous serions évalués avec la formule embauches + promotions - fin d'emploi = employés entrants. Nous nous sommes concentrés principalement sur les embauches, puisque les embauches requises étaient les données de référence consignées dans les outils utilisés pour le PCF. À l'avenir, nous ferons attention aux embauches et aux promotions en ce qui concerne les fins d'emploi.

Veillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
01&02 Cadres	2016	709	11	1.6	4.3	30	-19	36.1																
	2018	323	7	2.2	4.3	14	-7	50.4	61	0	0.0	3	-3	34	0	0.0	1	-1	198	0	0.0	3	-3	
03 Professionnels	2016	1,883	19	1.0	3.8	72	-53	26.6																
	2018	1,551	20	1.3	3.8	59	-39	33.9	538	5	0.9	20	-15	268	2	0.7	3	-1	814	10	1.2	8	2	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1,055	15	1.4	4.6	49	-34	30.9																
	2018	892	16	1.8	4.6	41	-25	39.0	412	5	1.2	19	-14	83	1	1.2	1	0	519	12	2.3	7	5	
05 Surveillants	2016	29	0	0.0	13.9	4	-4	0.0																
	2018	20	0	0.0	13.9	3	-3	0.0	3	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
01&02 Cadres	2018	-103	0	0.0	2	0.0	0.020	0.0	0	0	0.000	0	0	Wood s'était engagé à embaucher deux employés handicapés dans la CPÉME 01/02 – Gestionnaires. Malheureusement, nous n'avons pas atteint notre objectif. Nous avons toutefois réussi à faire passer l'écart de -19 à -7 pour l'évaluation subséquente.
	2021	-103	0	0.0			0.043	0.0			0.043			
03 Professionnels	2018	-8	-3	37.5	6	-50.0	0.020	#####	0	0	0.000	0	0	Wood s'était engagé à embaucher six employés handicapés dans cette CPÉME. Nous avons presque atteint notre objectif puisque nous avons embauché cinq employés. Nous avons aussi réussi à faire passer l'écart de -53 à -39.
	2021	-8	-3	37.5			0.038	98684.2			0.038	98,684		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	-24	-6	25.0	4	-150.0	0.020	#####	0	0	0.000	0	0	Wood s'était engagé à embaucher quatre employés handicapés dans cette CPÉME. Nous avons dépassé notre objectif puisque nous avons embauché cinq employés. Nous avons aussi réussi à faire passer l'écart de -34 à -25.
	2021	-24	-6	25.0			0.046	54347.8			0.046	54,348		
05 Surveillants	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.010	0.0	0	0	0.000	0	0	1.4 Lors de la première évaluation, la compagnie ne s'est pas engagée à embaucher d'Autochtones dans la CPÉME 05 : Surveillants. L'écart est passé de -4 à -3.
	2021	5	0	0.0			0.139	0.0			0.139			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	354	9	2.5	3.4	12	-3	74.8															
		2018	215	5	2.3	3.4	7	-2	68.4	62	1	1.6	2	-1	19	0	0.0	0	0	149	4	2.7	4	0
10	Personnel de bureau	2016	216	4	1.9	7.0	15	-11	26.5															
		2018	169	3	1.8	7.0	12	-9	25.4	59	0	0.0	4	-4	9	0	0.0	0	0	147	2	1.4	3	-1

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div 1 \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	Objectif	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	-68	-3	4.4	0	0.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0	
		2021	-68	-3	4.4			0.034	12975.8			0.034	12,976	Lors de la première évaluation, Wood ne s'est pas engagé à embaucher de personnes handicapées dans la CPÉME 07 : Personnel administratif et de bureau principal. L'écart est passé de -3 à -2.
10	Personnel de bureau	2018	-79	-2	2.5	1	-200.0	0.040	6329.1	0	0	0.000	0	
		2021	-79	-2	2.5			0.070	3616.6			0.070	3,617	Wood s'était engagé à embaucher un employé handicapé dans cette CPÉME, mais n'a pas atteint cet objectif. Nous avons réussi à faire passer l'écart de -11 à -9 pour l'évaluation subséquente.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#		
Total	2016	4,247	58	1.4	4.3	183	-1.25	31.8																		
	2018	3,170	51	1.6	4.3	136	-85	37.4	1,135	11	1.0	49	-38	419	3	0.7	6	-3	1,832	28	1.5	25	3			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
Total	2018	-278	-14	5.0	13	-107.7	0.000	0.0	0	0	0.000	0	<p>En 2016, à la première évaluation de conformité, on avait prévu un taux de croissance de 0,5 % et un taux de roulement de 5,025 %, ce qui correspondait à 136 embauches requises dans la catégorie des personnes handicapées. La compagnie s'était engagée à embaucher 13 personnes handicapées, donc 10 % du nombre d'embauches requises.</p> <p>En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on voit que 11 personnes handicapées ont été embauchées entre la première évaluation et l'évaluation de conformité subséquente. De plus, l'écart est passé de -132 à -85 (nombres provenant de l'Analyse de l'effectif - Rapport sommaire de 2016 et 2018). Comme on peut le constater, nous avons fourni des efforts sincères pour atteindre nos objectifs généraux à 80 %.</p> <p>Malheureusement, nous ne savions pas que nous serions évalués avec la formule embauches + promotions - fin d'emploi</p>	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	21	2	9.5	10.1	2	0	94.3															
	2018	18	1	5.6	10.1	2	-1	55.0	2	0	0.0	0	0	0	3	1	33.3	0	1	9	2	22.2	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	688	90	13.1	15.0	103	-13	87.2															
	2018	305	56	18.4	15.0	46	10	122.4	59	14	23.7	9	5	31	7	22.6	4	3	189	29	15.3	25	4
03 Professionnels	2016	1,883	415	22.0	26.5	499	-84	83.2															
	2018	1,551	461	29.7	24.2	375	86	122.8	538	204	37.9	130	74	268	73	27.2	59	14	814	230	28.3	179	51
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1,055	153	14.5	19.0	200	-47	76.3															
	2018	892	201	22.5	18.3	163	38	123.1	412	112	27.2	75	37	83	15	18.1	12	3	519	120	23.1	75	45
05 Surveillants	2016	29	3	10.3	13.8	4	-1	75.0															
	2018	20	1	5.0	23.5	5	-4	21.3	3	0	0.0	1	-1	6	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	-4	-1	25.0	0	0.0	0.000	0.0	0	0	0.000	0	Lors de la première évaluation de conformité, Wood ne s'est pas engagé à embaucher de membres des minorités visibles dans la CPÉME 01 – Cadres supérieurs. Nous avons embauché deux employés, mais malheureusement, l'écart est passé de 0 à -1.
	2021	-4	-1	25.0			10.100	247.5			10.100	248	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	-99	-8	8.1	16	-50.0	0.140	5,772.0	0	0	0.000	0	En 2016, on observait un écart de -13 dans la CPÉME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs. Nous avons réussi à faire passer cet écart d'un nombre négatif à +10. Wood a embauché 14 membres de minorités visibles dans ce groupe, comparativement à notre objectif d'embaucher 16 employés.
	2021	-99	-8	8.1			8.000	101.0			8.000	101	
03 Professionnels	2018	-8	47	-587.5	85	55.3	0.272	#####	0	0	0.000	0	En 2016, on observait un écart de -84 dans la CPÉME 03 – Professionnels. Nous avons réussi à faire passer cet écart d'un nombre négatif à +86. En ce qui concerne les embauches, nous avons embauché 204 membres de minorités visibles dans cette catégorie, comparativement à notre objectif d'embaucher 85 employés.
	2021	-8	47	-587.5			11.800	-4978.8			11.800	-4,979	
Personnel semi-	2018	-24	7	-29.2	39	17.9	0.220	-13257.6	0	0	0.000	0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Wood Canada Limited

20-07-2018

04	Personnel semi-professionnels et technique	2021	-24	7	-29.2			9.000	-324.1			9.000	-324	Wood a réussi à faire passer l'écart de -47 à +38 dans la CPEME 04 – Personnel semi-professionnel et technique. Wood a embauché 112 membres de minorités visibles, comparativement à notre objectif d'embaucher 40 employés.
05	Surveillants	2018	5	0	0.0	1	0.0	0.130	0.0	0	0	0.000	0	La compagnie s'était engagée à embaucher un membre de minorités visibles dans la CPEME 05 – Surveillants. Malheureusement, l'écart est passé de -1 à -4 puisque nous n'avons embauché personne dans cette catégorie.
		2021	5	0	0.0			23.500	0.0			23.500	0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Wood Canada Limited

20-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	354	59	16.7	13.7	48	11	121.7																
		2018	215	53	24.7	18.6	40	13	132.5	62	14	22.6	12	2	19	6	31.6	3	3	149	35	23.5	25	10	
10	Personnel de bureau	2016	216	41	19.0	18.2	39	2	104.3																
		2018	169	41	24.3	28.8	49	-8	84.2	59	19	32.2	17	2	9	3	33.3	2	1	147	28	19.0	28	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		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			
#	#	%	%	%	%	%	%	%	%					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	-68	-15	22.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	En 2016, on observait un écart de +11 dans la CPÉME 07 – Personnel administratif et de bureau principal. Depuis, l'écart est passé de +11 à +13.
		2021	-68	-15	22.1		6.0	367.6		6.0	368			
10	Personnel de bureau	2018	-79	-6	7.6	3	-200.0	0.1	10849.9	0	0	0.0	0	Wood s'était engagé à embaucher trois membres de minorités visibles dans cette CPÉME, et a dépassé son objectif puisque 19 employés ont été embauchés. Malheureusement, l'écart est passé de +2 à -8 pour l'évaluation de conformité subséquente.
		2021	-79	-6	7.6		28.8	26.4		28.8	26			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Wood Canada Limited

20-07-2018

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	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Total	2016	4,247	763	18.0	21.1	896	-133	85.1																	
	2018	3,170	814	25.7	21.4	678	136	120.0	1,135	363	32.0	243		120	419	105	25.1	75	30	1,832	444	24.2	329	115	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
Total	2018	-278	24	-8.6	144	16.7	0.000	0.0	0	0	0.000	0	En 2016, à la première évaluation de conformité, on avait prévu un taux de croissance de 0,5 % et un taux de roulement de 5,025 %, ce qui correspondait à 260 embauches requises dans la catégorie des minorités visibles. La compagnie s'était engagée à embaucher 144 membres de minorités visibles, donc 55 % du nombre d'embauches requises.	
	2021	-278	24	-8.6			11.300	-76.4			11.300	-76	En examinant l'analyse des données sur la mobilité, on voit que 363 membres de minorités visibles ont été embauchés entre la première évaluation et l'évaluation de conformité subséquente. De plus, l'écart est remarquablement passé de -132 à +134 (nombres provenant de l'Analyse de l'effectif - Rapport sommaire de 2016 et 2018). Wood a fourni des efforts sincères pour atteindre ses objectifs généraux. Malheureusement, nous ne savions pas que nous serions évalués avec la formule embauches + promotions - fin d'emploi = employés entrants. Nous nous sommes concentrés principalement sur les embauches, puisque les embauches requises étaient les données de référence consignées dans les outils utilisés pour le PCF. À l'avenir, nous ferons attention aux embauches et aux promotions en ce qui concerne les fins d'emploi. Veuillez noter que la compagnie ne s'est pas fixé d'objectif à long terme lors de la première évaluation de conformité du PCF.	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Wood Canada Limited
20-07-2018

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).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

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

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

Wood Canada Limited s'engage à être un employeur inclusif et diversifié et la compagnie a travaillé rigoureusement dans le but d'améliorer le Programme d'équité en matière d'emploi. Nous avons comme objectif de déterminer tout obstacle potentiel et d'élaborer des stratégies afin de gérer ces obstacles. Notre compagnie possède de nombreux programmes, procédures et politiques internes qui contribuent à l'équité en matière d'emploi et qui promeuvent un environnement inclusif pour tout notre personnel et notre clientèle.

Politiques/Procédures

Les politiques et les procédures importantes à mettre en valeur comprennent notre Code de conduite des affaires, nos procédures d'égalité d'accès à l'emploi, notre politique sur les congés autorisés (qui appuie les congés de maternité et de paternité, et les congés d'obligation familiale) et notre procédure sur le télétravail. Ces politiques et ces procédures sont conçus pour soutenir tous les employés travaillant à la compagnie, peu importe leur statut. Elles couvrent une grande variété de situations telles que l'embauche et le mouvement interne au sein de la compagnie, les mesures d'adaptation liées au devoir familial et au style de vie, la conciliation entre le travail et la vie personnelle et les pratiques en milieu de travail.

Programmes

Wood offre aussi des programmes tels qu'un programme de mentorat, un programme d'aide aux employés et aux familles (à partir de notre régime d'avantages sociaux) et un programme de perfectionnement de carrière qui est offert à tout le personnel dans le but de promouvoir le mieux-être, la croissance et le perfectionnement. Le programme de mentorat a comme objectif de développer les compétences nécessaires à l'obtention de promotions, et beaucoup de membres du personnel des groupes désignés participent au programme dans le but faire progresser leur carrière. MindTools est un autre outil virtuel, gratuit et accessible à tous les employés désirant de l'aide pour faire avancer leur perfectionnement. Il fournit de multiples outils d'apprentissage et de perfectionnement sur des sujets variés, notamment le perfectionnement de la carrière et les compétences en leadership, les stratégies de communication, la construction de liens et le travail d'équipe.

Programmes de communication

Wood participe aussi à des programmes de communication et à des partenariats communautaires qui ont comme but d'attirer des candidats de groupes désignés à des professions précises.

Contexte opérationnel

Veillez 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.

Il est important de connaître les contraintes et l'environnement opérationnel avec lesquels Amec Foster Wheeler a dû composer depuis sa première évaluation de conformité. Les industries d'exploitation minière, de pétrole et de gaz ont ralenti depuis l'année 2016, ce qui a eu une incidence sur l'embauche pour une grande partie de nos opérations canadiennes.

L'imprévisibilité de notre industrie a aussi eu une incidence sur le type de postes pour lesquels on embauche (p. ex. par contrat ou de façon temporaire et non permanente pour pourvoir à des besoins ou des exigences à court terme). Les contrats et les employés temporaires n'entrent pas en ligne de compte dans le Programme de contrats fédéraux (PCF) et ne pouvaient être compris dans les chiffres fournis. De plus, lorsqu'on en a l'occasion, la compagnie réembauche souvent d'anciens employés selon leur expérience et leur connaissance de nos clients, nos projets et nos tâches particulières.

Que Wood Canada Limited achète Amec Foster Wheeler le 9 octobre 2017 a grandement aidé la compagnie. Au début, le mandat a repris le cours normal des affaires, ce qui nous a permis de continuer de travailler comme deux entités distinctes. Toutefois, on a entamé les activités d'intégration opérationnelle, ce qui a entraîné des changements majeurs en raison de la fusion de deux très grandes compagnies internationales.

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

En raison du ralentissement de notre industrie et de l'achat de la compagnie par Wood, on a connu (et on continue de connaître) des changements importants dans le leadership et dans la structure de l'entreprise partout au pays. De nombreux leaders ont quitté leur emploi ou ont changé de rôle au sein de la compagnie. Des divisions ont été fusionnées et la compagnie a une nouvelle équipe de direction. Il est important de savoir que les anciens leaders d'Amec Foster Wheeler qui s'occupaient de l'équité en matière d'emploi ne travaillent plus à la compagnie. Toutefois, nous avons assemblé une équipe d'équité en matière d'emploi composée d'intervenants clés de différents secteurs fonctionnels (p. ex. les systèmes de RH, le recrutement, la gestion des talents, le PARH et les gestionnaires des opérations), et elle est maintenant responsable du programme.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

L'achat d'Amec Foster Wheeler par Wood Group a eu une incidence sur certaines décisions en matière de dotation dans les bureaux et sur la nomination de certains leaders de Wood Group à des postes anciennement occupés par des employés d'Amec. De plus, des rôles identiques sont

actuellement analysés pour que l'on puisse évaluer la redondance, ce qui a eu une incidence sur le roulement et le maintien en poste. Cette tendance perdurera dans un avenir proche, jusqu'à ce que les deux compagnies soient complètement intégrées.

Amec Foster Wheeler avait une présence plus importante au Canada comparativement à Wood, qui avait environ 200 employés. Aux fins de l'évaluation de conformité subséquente, les employés de Wood ne sont pas compris dans l'évaluation puisqu'ils n'ont pas encore participé aux activités du programme. Wood Canada a été avisé de la participation d'Amec Foster Wheeler aux activités du Programme des contrats fédéraux, et nous avons l'intention d'inclure ces employés dans la soumission de nos futures évaluations. Pour ce faire, nous avons invité des partenaires de Wood à nos réunions du Programme d'équité en matière d'emploi. On a aussi transmis ce raisonnement à notre agent du Programme du travail, Maurice Yakibonge.

Dans la première évaluation de conformité, nous avons inclus les employés d'une division canadienne appelée Nuclear Canada and Nuclear Services. Depuis, ce secteur d'activité a été vendu, donc il est très important de mentionner que les données de 2018 ne comprennent pas le Nuclear Group, qui comptait environ 409 employés.

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

Même si on s'engage à diminuer les écarts entre les membres des groupes désignés et la disponibilité externe, il est prévu que nos taux de croissance demeureront faibles, tout comme nos taux de cessation d'emploi, de roulement et de remplacement, au cours des trois prochaines années. La cessation d'emploi depuis la première évaluation montre que l'effectif est passé de 4 247 à 3 170 personnes. En tout, on compte 1 832 fins d'emploi. Le nombre de fins d'emploi dans les groupes désignés sont les suivants : 567 femmes, 29 Autochtones, 28 personnes handicapées et 444 minorités visibles. Si on creuse un peu plus profondément dans l'analyse des données sur la mobilité, on observe que la CPEME 03 – Professionnels et la CPEME 04 – Personnel semi-professionnel et technique sont les deux catégories qui ont connu le plus de perte.

Nous avons connu des mises à pied importantes dans nos groupes IS et IT puisque Wood a décidé d'externaliser ses services de TI à des consultants d'IBM en Inde. Dans l'avenir, on aura tendance à continuer d'externaliser des rôles intérieurs à des centres hautement efficaces en Inde ou dans d'autres endroits dans le monde. Cette stratégie rentable touchera à coup sûr notre croissance et nos taux de roulement.

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

S.O.

Autre.

Nous aimerions mentionner quelques autres considérations :

- Une grande partie de nos postes professionnels et de gestion exige un grade en ingénierie; or, environ 15 % des diplômés en ingénierie sont des femmes. Au Canada, la grande majorité des ingénieurs sont des hommes, ce qui fait que le bassin disponible est inférieur à la disponibilité énoncée.
- De plus, la compagnie ne maîtrise pas toujours les décisions en matière de dotation; souvent, les clients demandent à la compagnie d'embaucher certaines personnes en particulier pour travailler sur leur projet, ce qui réduit la capacité de la compagnie à considérer les groupes protégés.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Les dates de la période couverte par l'évaluation de conformité subséquente du PCF sont du 7 avril 2016 au 20 juin 2018. La première évaluation de conformité du PCF s'est terminée le 7 avril 2016. C'est aussi à cette date qu'Amec Foster Wheeler a reçu l'avis de conformité/lettre de clôture pour la première évaluation.

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

Nom de l'employeur : Wood Canada Limitée

Emplacement principal : Oakville (Ontario)

Nombre d'employés : 3170

- Alberta : 923
- Ontario – 801
- Colombie-Britannique – 754
- Terre-Neuve-et-Labrador – 187
- Saskatchewan – 181
- Nouvelle-Écosse – 99
- Québec – 96
- Nouveau-Brunswick – 66
- Manitoba – 61
- Territoires du Nord-Ouest – 2

Aperçu de l'organisation

SCIAN : 5241 – Activités de soutien à l'exploitation minière

Wood Canada Limitée fournit des services techniques, d'ingénierie et de gestion de projets aux marchés industriels et de l'énergie. Cette entreprise utilise des données ponctuelles multiples pour surveiller le changement climatique et avertir les gens des tempêtes, des inondations et de la foudre. Elle a mis au point de nouvelles technologies pour révolutionner l'exploitation minière, le forage et la prévention de la corrosion.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2015-10-27
 Réception : 2016-03-16
 Clôture : 2016-04-07
 Analyse de l'effectif : 2016-03-16
 Prolongation accordée : 2016-02-27

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-07-30
 Réception : 2018-08-31
 Analyse de l'effectif : 2018-07-20

Prolongation accordée : 2018-08-31

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 :

- La période indiquée dans le rapport des réalisations est du 2016-04-07 au 2018-07-20.
- Les données de l'analyse de l'effectif actuel incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, plusieurs écarts ont été relevés dans différentes CPEME dans chaque groupe désigné. L'organisation a établi dans l'évaluation précédente certains objectifs chiffrés à court et à long terme.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0,0 %)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (12,0 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (273,7 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (169,6 %)
10	Personnel de bureau	Objectif atteint (162,5 %)

Évaluation et observations

- L'entreprise avait fixé cinq objectifs sous forme numérique et trois ont été atteints à plus de 80 %.
- CPEME 01 – Des cinq nouveaux venus, aucun n'était une femme. La disponibilité sur le marché est de 27,4 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher et de promouvoir deux personnes et n'a embauché ou promu personne appartenant à ce groupe désigné dans la présente CPEME et n'a pas atteint cet objectif.
- CPEME 02 – Des 90 nouveaux venus, 18 étaient des femmes. La disponibilité sur le marché est de 38,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 150 personnes, et elle en a embauché ou promu 18; atteignant ainsi 12 % de l'objectif fixé. Bien qu'ils n'aient pas atteint l'objectif, ils ont réduit l'écart de 168 à 51.

- CPEME 04 – Des 495 nouveaux venus, 104 étaient des femmes. La disponibilité sur le marché est de 20,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 38 personnes, et elle en a embauché ou promu 104; atteignant ainsi 273,7 % de l'objectif fixé. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.
- CPEME 07 – Des 81 nouveaux venus, 78 étaient des femmes. La disponibilité sur le marché est de 82,8 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 46 personnes, et elle en a embauché ou promu 78; atteignant ainsi 169,6 % de l'objectif fixé. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.
- CPEME 10 – Des 68 nouveaux venus, 39 étaient des femmes. La disponibilité sur le marché est de 70,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 24 personnes, et elle en a embauché ou promu 39; atteignant ainsi 162,5 % de l'objectif fixé. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé (0,0 % atteint)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (100,0 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (600,0 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (320,0 %)
05	Superviseurs	Objectif non atteint (0,0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (300,0 %)
10	Personnel de bureau	Objectif atteint (100,0 %)

Évaluation et observations

- L'entreprise avait fixé six objectifs sous forme numérique et cinq ont été atteints à plus de 80 %. Un objectif n'a pas été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 01 – Des cinq nouveaux venus, aucun n'était Autochtone. La disponibilité sur le marché est de 2,9 %. Il n'a pas été possible d'évaluer un effort raisonnable, puisqu'aucun objectif n'avait été fixé.
- CPEME 02 – Des 90 nouveaux venus, deux étaient des Autochtones. La disponibilité sur le marché est de 2,2 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir deux personnes, et en a embauché ou promu deux, atteignant ainsi 100,0 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de sept à quatre.
- CPEME 03 – Sur les 806 nouveaux venus, six étaient des Autochtones. La disponibilité sur le marché est de 1,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir une personne, et en a embauché ou promu six, atteignant ainsi 600,0 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de trois à deux.
- CPEME 04 – Sur les 495 nouveaux venus, 16 appartenaient à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,1 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir cinq personnes, et en a embauché ou promu 16, atteignant ainsi 320,0 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de 18 à huit.

- CPEME 05 – Sur les neuf nouveaux venus, aucun n'était Autochtone. La disponibilité sur le marché est de 13,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher et de promouvoir une personne et n'a embauché ou promu personne appartenant à ce groupe désigné. L'objectif n'a donc pas été atteint. Ils ont réduit l'écart de deux à un.
- CPEME 07 – Sur les 81 nouveaux venus, trois étaient des Autochtones. La disponibilité sur le marché est de 3,6 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir une personne, et en a embauché ou promu trois, atteignant ainsi 300,0 % de l'objectif fixé et éliminant l'écart.
- CPEME 10 – Des 68 nouveaux venus, deux étaient des Autochtones. La disponibilité sur le marché est de 4,2 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir deux personnes, et en a embauché ou promu deux, atteignant ainsi 100,0 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de sept à trois.

Personnes handicapées

01/02	Gestionnaires	Objectif non atteint (0,0 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (116,7 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (150,0 %)
05	Superviseurs	Objectif non fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0,0 %)

Évaluation et observations

- L'entreprise avait fixé quatre objectifs sous forme numérique et deux ont été atteints à plus de 80 %. Deux objectifs n'ont pas été fixés dans l'évaluation précédente.
- CPEME 01 et 02 – Sur les 95 nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. La disponibilité sur le marché est de 4,3 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher et de promouvoir deux personnes et n'a embauché ou promu personne. Elle n'a donc pas atteint cet objectif. Elle a toutefois réduit l'écart qui est passé de 19 à sept.
- CPEME 03 – Sur les 806 nouveaux venus, sept étaient des personnes handicapées. La disponibilité sur le marché est de 3,8 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir six personnes, et en a embauché ou promu sept, atteignant ainsi 116,7 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de 53 à 39.
- CPEME 04 – Sur les 495 nouveaux venus, six étaient des personnes handicapées. La disponibilité sur le marché est de 4,6 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir quatre personnes, et en a embauché ou promu sept, atteignant ainsi 150,0 % de l'objectif fixé et faisant passer l'écart de 34 à 25.
- CPEME 05 – Sur les neuf nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. La disponibilité sur le marché est de 13,9 %. Il n'a pas été possible d'évaluer un effort

raisonnable, puisqu'aucun objectif n'avait été fixé. Ils ont réduit l'écart qui est passé de quatre à trois.

- CPEME 07 – Sur les 81 nouveaux venus, un était une personne handicapée. La disponibilité sur le marché est de 3,4 %. Il n'a pas été possible d'évaluer un effort raisonnable, puisqu'aucun objectif n'avait été fixé. Ils ont réduit l'écart qui est passé de trois à deux.
- CPEME 10 – Sur les 68 nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. La disponibilité sur le marché est de 7,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir une personne et n'a donc pas atteint cet objectif. Ils ont réduit l'écart qui est passé de onze à neuf.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (131,3 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (325,9 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (325,6 %)
05	Superviseurs	Objectif non atteint (0,0 %)

Évaluation et observations

- L'entreprise avait fixé quatre objectifs sous forme numérique et trois ont été atteints à plus de 80 %. Un objectif n'a pas été atteint.
- CPEME 02 – Sur les 90 nouveaux venus, 21 appartenaient à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 16 personnes, et en a embauché ou promu 21; atteignant ainsi 131,3 % de l'objectif. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.
- CPEME 03 – Sur les 806 nouveaux venus, 277 appartenaient à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 26,5 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 85 personnes, et en a embauché ou promu 277; atteignant ainsi 325,9 % de l'objectif. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.
- CPEME 04 – Sur les 495 nouveaux venus, 127 appartenaient à ce groupe désigné dans cette CPEME. La disponibilité sur le marché est de 19,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 39 personnes, et en a embauché ou promu 127; atteignant ainsi 325,6 % de l'objectif. Ils ont réussi à éliminer complètement l'écart.
- CPEME 05 – Sur les neuf nouveaux venus, aucun ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 13,8 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir une personne, et elle n'en a embauché ni promu aucune. L'objectif n'a donc pas été atteint.

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.
- L'évaluation porte sur les données du 2016-04-07 au 2018-07-20. Lors de son évaluation initiale, l'organisation avait fixé 19 objectifs à court terme; treize objectifs ont été atteints avec une note supérieure à 80 %, alors qu'aucune cible n'a été fixée pour trois dans l'évaluation précédente.
- L'acquisition d'Amec Foster Wheeler par le Wood Group a eu une incidence sur certaines décisions de dotation dans les bureaux et sur la désignation de certains dirigeants du Wood Group à des postes auparavant occupés par des employés d'Amec Foster Wheeler. En outre, les rôles en double au sein des deux entreprises sont en cours d'analyse pour cerner les doublons. Cela a eu une incidence sur les taux de roulement et de rétention, et ces tendances se poursuivront dans un proche avenir jusqu'à la pleine intégration des deux entreprises.
- Les employés qui appartenaient à une division canadienne appelée Nuclear Canada and Nuclear Services ont fait partie de la première évaluation de la conformité. Depuis, ce secteur d'activité a été vendu. Par conséquent, il est très important de souligner que les chiffres de 2018 ne comprennent pas le groupe nucléaire, qui compte environ 409 employés.
- L'entreprise a déjà plusieurs initiatives en place, comme la gestion des talents, la sensibilisation des Autochtones, l'opération Minerva, le recrutement, etc., pour embaucher et maintenir en poste des employés des quatre groupes désignés.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en chiffres et en pourcentages. Aux fins de cette évaluation, seul le format en pourcentage sera utilisé.
- Sauf indication contraire, tous les objectifs à court et à long terme ont été établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	Système LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Écart actuel	Court terme	Long terme		
				(de 1 à	(3 ans ou

N°	Désignation	N ^{bre}	3 ans)	plus)	%	%
			N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %		
01	Cadres supérieurs	-3	27,4	27,4	11,1	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-51	38,9	38,9	22,3	38,9
10	Personnel de bureau	-8	50,0	50,0	64,5	69,5

Observations

- Bien que la disponibilité soit plus élevée dans la CPEME 10 et que l'entreprise n'était pas tenue de fixer d'objectif puisque la représentation actuelle est de 64,5 %, l'entreprise a quand même décidé de se fixer des objectifs à court et à long terme de 50,0 %.
- Si l'organisation atteint ces objectifs, elle éliminera ou réduira les écarts.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	Système LMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)			Long terme (3 ans ou plus)
N°	Désignation	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	2,2	2,2	1,0	2,2
03	Professionnels	-2	1,3	1,3	1,2	1,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-8	3,0	3,0	2,1	3,0
05	Superviseurs	-1	3,7	3,7	0,0	3,7
10	Personnel de bureau	-3	3,1	3,1	1,2	3,1

Observations

- Si l'organisation atteint ces objectifs, elle éliminera ou réduira les écarts.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	Système LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme		

N°	Désignation	N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %		
01/02	Gestionnaires	-7	4,3	4,3	2,2	4,3
03	Professionnels	-39	3,8	3,8	1,3	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-25	4,6	4,6	1,8	4,6
05	Superviseurs	-3	13,9	13,9	0,0	13,9
07	Personnel administratif et de bureau	-2	3,4	3,4	2,3	3,4
10	Personnel de bureau	-9	7,0	7,0	1,8	7,0

Observations

- Si l'organisation atteint ces objectifs, elle éliminera ou réduira les écarts.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	Système LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Désignation		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	10,1	10,1	5,6	10,1
05	Superviseurs	-3	23,5	23,5	5,0	23,5
10	Personnel de bureau	-8	28,8	28,8	24,3	28,8

Observations

- Si l'organisation atteint ces objectifs, elle éliminera ou réduira les écarts.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- L'entreprise a déjà plusieurs initiatives, comme la gestion des talents, la sensibilisation des Autochtones, l'opération Minerva, le recrutement, etc., pour embaucher et maintenir en poste des employés des quatre groupes désignés.
- Wood Canada Limitée affiche quelques écarts dans les quatre groupes désignés; il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collègues, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels appartenant à ces groupes désignés.
- En plus des autres initiatives, l'entreprise pourrait également envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes spécialement pour la CPEME 02 chez les femmes et les CPEME 03 et 04 chez les personnes handicapées.
- Des conseils sur la manière de procéder à une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étapes 2-2 des modules) https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : Mardi 17 septembre 2018

De : Sharan, Neena N [NC] **Au nom de l'EE-EME**

Envoyé : 22 octobre 2018 15h37

À l'adresse : "lillian.hamilton@woodplc.com" <lillian.hamilton@woodplc.com> ; "Valere, Bianca" <bianca.valere@woodplc.com> ; Woodall, Diane (HR) <diane.woodall@woodplc.com> ; Gomez, Adriana <adriana.gomez@woodplc.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 061589 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Lillian Hamilton :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 13 juin 2018, est terminée. À la suite de cette évaluation, Wood Canada Limited a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

À la suite d'un examen des renseignements soumis par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Wood Canada Limited.

- La société a déjà mis en place plusieurs initiatives telles que la gestion des talents, la sensibilisation des autochtones, l'opération Minerva, le recrutement, etc. pour recruter et retenir des employés issus des quatre groupes désignés.
- Wood Canada Limited. présente un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, il pourrait être avantageux pour cette organisation de développer des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés issus de ces groupes désignés.
- En outre, parallèlement aux autres initiatives, l'entreprise pourrait également envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes spécifiquement pour les CPEME 02 chez les femmes et les CPEME 03 et 04 chez les personnes handicapées.
- Des conseils sur la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du programme du travail (étape 2-2 des modules) : https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation aura lieu le 13 juin 2021 et continuera à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

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

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

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

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

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

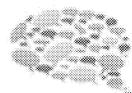
Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Wood Canada Limited de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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

De : Valere, Bianca <bianca.valere@woodplc.com>

Envoyé : 24 avril 2018 18:26

Pour : Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>

Cc : Hamilton, Lillian <lillian.hamilton@woodplc.com>

Sujet : Accord 061589- Wood Canada Limited

Salut Maurice,

Nous avons rempli le formulaire de demande de prolongation et l'avons envoyé à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca. En outre, vous trouverez ci-dessous les informations que vous avez demandées.

- 9 octobre 2017 : Date de l'acquisition d'Amec Foster Wheeler Americas Limited.
- Le 16 avril 2018 : La date du changement de nom de la société de "Amec Foster Wheeler Americas Limited" à "Wood Canada Limited".
- Numéro d'entreprise : 773289-9
- Vous trouverez ci-joint une copie du certificat de modification délivré par Corporations Canada

Note complémentaire :

Veuillez noter qu'à compter du 9 octobre 2017, Amec Foster Wheeler a été acquis par Wood. Aux fins de la présente évaluation de conformité, nous avons l'intention d'exclure la population d'employés de Wood de cette évaluation de conformité car nous n'avons pas encore participé collectivement au programme.

Bien que des intégrations de haut niveau soient en cours depuis octobre, nous fonctionnons comme deux entités distinctes et n'avons commencé que maintenant à lancer nos activités opérationnelles d'intégration. Comme vous pouvez le constater, la fusion de deux grandes entreprises mondiales est une entreprise importante.

L'ancienne entreprise de bois au Canada a été informée de la participation de l'ancienne Amec Foster Wheeler au programme des entrepreneurs fédéraux et l'intention est d'inclure ces employés dans nos soumissions pour de futures évaluations. À cette fin, nous avons désormais inclus les principaux partenaires de Wood dans nos réunions bihebdomadaires.

Je vous remercie,

Bianca Valere

Global Business Services/Ressources

wood. 3561
m

Appuyez plus longtemps sur le bouton pour imprimer.

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

Envoyé : 19-18 avril 10:36

À l'adresse suivante : bianca.valere@woodplc.com

Cc : lillian.hamilton@woodplc.com

Sujet : **Objet** : Formulaire de demande de prorogation - Évaluation ultérieure de la conformité - Accord 061589

Bonjour Bianca,

Merci pour votre courriel. Il est possible de demander une prolongation pour la présentation de l'évaluation de conformité si vous avez des raisons valables. Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation. La demande doit être signée par un haut fonctionnaire de votre organisation (PDG, président ou vice-président ou gestionnaire autorisé). Veuillez la remplir et nous la retourner à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Bien à

vous,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-6099

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-6099



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

De : Valere, Bianca [<mailto:bianca.valere@woodplc.com>]

Envoyé : 19-18 avril 10h31

à : Yakibonge, Maurice [NC]

Cc : Hamilton, Lillian

Sujet : Formulaire de demande de prolongation - Évaluation de conformité ultérieure - Accord 061589

Salut Maurice,

C'était un plaisir de parler avec vous ce matin. Comme nous en avons discuté, pourriez-vous m'envoyer le formulaire de demande de prolongation mis à jour ? Nous le remplirons et vous le renverrons dès que possible.

Je vous enverrai également les détails dont vous avez besoin sur le shorty

d'acquisition d'entreprise. Je vous remercie,

Bianca Valere

Services aux entreprises mondiales/Ressources humaines

T +1 (905) 403-3561
bianca.valere@amecfw.com
www.woodplc.com

wood.

Soyez plus durable - retenez avant d'imprimer.

Ce message est la propriété de John Wood Group PLC et/ou de ses filiales et/ou sociétés affiliées et est destiné uniquement au(x) destinataire(s) nommé(s). Son contenu (y compris les pièces jointes) peut être confidentiel, légalement privilégié ou autrement protégé de la divulgation par la loi. L'utilisation, la copie, la distribution ou la divulgation non autorisées de l'un d'entre eux peuvent être illégales et sont strictement interdites. Nous n'assumons aucune responsabilité envers des personnes autres que le(s) destinataire(s) désigné(s) et n'acceptons aucune responsabilité pour toute erreur ou omission résultant d'une transmission par courrier électronique. Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez nous en informer immédiatement par courrier électronique de réponse à l'expéditeur et confirmer que le message original et toutes les pièces jointes et copies ont été détruits et supprimés de votre système.

Si vous ne souhaitez pas recevoir de futurs messages électroniques commerciaux non sollicités de notre part, veuillez transmettre ce courriel à : unsubscribe@woodplc.com et indiquer "Se désabonner" dans l'objet. Le cas échéant, vous continuerez à recevoir des factures, des communications de projets et des communications électroniques factuelles et non commerciales similaires.

Veuillez cliquer sur <http://www.woodplc.com/email-disclaimer> pour les avis et les informations sur les entreprises concernant les courriels provenant du Royaume-Uni, de l'Italie ou de la France.



Certificat de modification

Loi canadienne sur les sociétés par actions

Certificat de modification

Loi canadienne sur les sociétés par actions

Wood Canada Limited
Wood Canada Limitée

Dénomination sociale / Corporate name

773289-9

Corporation number / Numéro de société

JE CERTIFIE PAR LA PRÉSENTE que les statuts de la société susmentionnée sont modifiés en vertu de l'article 178 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, comme indiqué dans les statuts de modification ci-joints.

JE CERTIFIE que les statuts de la société susmentionnée sont modifiés aux termes de l'article 178 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, tel qu'il est indiqué dans les clauses modificatrices ci-jointes.

Virginie Ethier

Director / Directeur

2018-04-16

Date of amendment (YYYY-MM-DD)
Date de modification (AAAA-MM-JJ)



Formulaire 4
Articles d'amendement

*Loi canadienne sur les sociétés par
actions (LCSA) (art. 27 ou
177)*

Formulaire 4
Clauses modificatrices

*Loi canadienne sur les sociétés par
actions (LCSA) (art. 27 ou 177)*

1 Dénomination sociale
Dénomination sociale
Amec Foster Wheeler Americas Limited
Amec Foster Wheeler Amériques Limitée

2 Corporation number
Numéro de la société
773289-9

3 Les articles sont modifiés comme suit
Les statuts sont modifiés de la façon suivante

La société change de nom :
La dénomination sociale est modifiée pour :
Wood Canada Limited
Wood Canada Limitée

4 Declaration: I certify that I am a director or an officer of the corporation.
Déclaration : J'atteste que je suis un administrateur ou un dirigeant de la société.

Original signé par / Original signé par
Gregory R. Gerrish
Gregory R. Gerrish
905-403-3451

Les fausses déclarations constituent une infraction et, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une personne est passible d'une amende ne dépassant pas 5 000 dollars ou d'une peine d'emprisonnement ne dépassant pas six mois, ou l'une de ces peines (paragraphe 250(1) de la LCSA).

Faire une fausse déclaration constitue une infraction et son auteur, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, est passible d'une amende maximale de 5 000 \$ et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou l'une de ces peines (paragraphe 250(1) de la LCSA).

Vous fournissez les informations requises par la LCSA. Notez que la LCSA et la Loi sur la *protection des renseignements personnels* permettent la divulgation de ces renseignements au public. Ils seront conservés dans le fichier de renseignements personnels numéro IC/PPU-049.

Vous fournissez des renseignements exigés par la LCSA. Il est à noter que la LCSA et la *Loi sur les renseignements personnels* permettent que de tels renseignements soient divulgués au public. Ils seront stockés dans la banque de renseignements personnels numéro IC/PPU-049.