

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Parsons Inc	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 541330	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 2751 John Street	Ville Markham	Province ON	Code postal L3R 2Y8
	Numéro de téléphone 905-944-8877	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Kathryn Morrison		Titre	
Numéro de téléphone 202-680-4092	Adresse de courriel kathryn.morrison@parsons.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Peter Marrocco		Titre	
Numéro de téléphone 905-944-8877	Adresse de courriel peter.marrocco@parsons.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
[REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 16-02-18	

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

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



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

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

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	575					90
Ontario568		7	0	30	Calgary8550				13
Québec29		1	0	1	Edmonton1120				30
Nouvelle-Écosse1		0	0	17	Montréal2910				22
Manitoba16		1	0	142	Regina2200				402
Colombie-Britannique140		2	0	22	Toronto39840				124
Saskatchewan22		0	0	103	Vancouver12220				17
Alberta96		7	0	35	Winnipeg1610				14
Yukon35		0	0	7	Kingston1310				99
Nord-Ouest7				7	Ottawa -9810 Gatineau				13
Territoires		0		932	Catharines -1300 Niagara				7
Nombre total d'employés au Canada					Kitchener - Cambridge -610 Waterloo				35
					Londres3500				18
					Victoria1800				1
					N.S. moins CMA100				7
					N.W.T.700				5
					Ont. moins RMR500				



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

Formul
aire 1

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

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total de salariés
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporair e	
Y.T.	35	0	0	35
Nombre total d'employés au Canada				932



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	27	24	3							4	4	
	Total	27	24	3							4	4	
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	173	140	33				1	1		36	25	11
	Total	173	140	33				1	1		36	25	11
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	416	274	142	3	1	2	4	3	1	134	87	47
	Total	416	274	142	3	1	2	4	3	1	134	87	47
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	183	151	32	5	3	2	4	4		37	31	6
	Total	183	151	32	5	3	2	4	4		37	31	6



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	16	11	5							4	2	2
	Total	16	11	5							4	2	2
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	56	4	52	5	1	4	1		1	12	1	11
	Total	56	4	52	5	1	4	1		1	12	1	11
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	Total	2	2										
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	9	1	8							5	1	4
	Total	9	1	8							5	1	4



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	28	17	11							8	5	3
	Total	28	17	11							8	5	3
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	4										
	Total	4	4										
Nombre total d'employés		914	628	286	13	5	8	10	8	2	240	156	84



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

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



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	Total		1		1						1		1
Nombre total d'employés		18	4	14							8	1	7



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temps plein / National**

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	914	628	286	13	5	8	10	8	2	240	156	84
Nombre total d'employés	914	628	286	13	5	8	10	8	2	240	156	84



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	18	4	14							8	1	7
Nombre total d'employés	18	4	14							8	1	7



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temps plein / National**

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	16	16								1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	130	106	24	1	1		1	1		29	22	7
Professionnels	347	230	117	3	1	2	4	3	1	94	63	31
Semi-professionnels et techniciens	147	118	29	3	2	1	2	2		25	21	4
Contrôleurs	13	10	3							2	1	1
Personnel administratif et de bureau principal	45	3	42	5	1	4	1		1	4		4
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	4		1	1							
Personnel de bureau	6		6							3		3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	57	32	25							12	5	7
Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	5										
Nombre total d'employés embauchés	770	524	246	13	6	7	8	6	2	170	113	57



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**
Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	1		1									
Professionnels	7	2	5							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	3	1	2							2		2
Personnel administratif et de bureau principal	3		3									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2		2							1		1
Nombre total d'employés embauchés	17	4	13							4	1	3



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National**

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	4	3	1							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	37	28	9							7	4	3
Professionnels	53	30	23							17	9	8
Semi-professionnels et techniciens	16	14	2							3	3	
Contrôleurs	4	3	1									
Personnel administratif et de bureau principal	4		4									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1										
Nombre total d'employés promus	119	79	40							28	17	11
Nombre total de promotions	151	102	49							34	22	12



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS**

Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

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



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	12	12										
Cadres moyens et autres dirigeants	62	55	7	1	1					13	12	1
Professionnels	155	106	49				3	3		42	31	11
Semi-professionnels et techniciens	47	40	7							8	8	
Contrôleurs	4	1	3							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	19		19	1		1				1		1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	2		1	1							
Personnel de bureau	3		3							2		2
Personnel intermédiaire des ventes et des services	31	15	16							4		4
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	336	232	104	3	2	1	3	3		71	51	20



Parsons Inc. (certificat n° 061523)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-07-28 à 2018-09-11

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Professionnels	3	1	2									
Semi-professionnels et techniciens	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	3		3									
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	11	2	9									



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	27	3	11.1 %	27.6 %	7	-4	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	175	34	19.4 %	39.4 %	69	-35	National	
03 : Professionnels		425	149	35.1 %	24.0 %	102	47		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	1	20.0 %	56.0 %	3	-2	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	3	75.0 %	73.2 %	3	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	19	11	57.9 %	42.7 %	8	3	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	1	100.0 %	24.0 %	0	1	National	
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	70	32	45.7 %	23.5 %	16	16	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	5	2	40.0 %	52.8 %	3	-1	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	223	67	30.0 %	17.7 %	39	28	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	10.7 %	1	-1	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	0	0.0 %	20.4 %	0	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	11.1 %	0	0	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	4	66.7 %	19.9 %	1	3	National	
2151 : Architectes	National	5	1	20.0 %	32.4 %	2	-1	National	
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	20	12	60.0 %	44.0 %	9	3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	34	6	17.6 %	27.7 %	9	-3	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	0	0.0 %	16.0 %	2	-2	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	8	8	100.0 %	51.3 %	4	4	National	
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	66.4 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		186	34	18.3 %	21.5 %	40	-6		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta	8	2	25.0 %	29.9 %	2	0	Alberta	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	3	1	33.3 %	24.2 %	1	0	Colombie-Britannique	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba	4	1	25.0 %	32.5 %	1	0	0	Manitoba
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	6	0	0.0 %	20.7 %	1	-1	-1	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Yukon	12	2	16.7 %	0.0 %	0	2	2	Yukon
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	1	1	100.0 %	18.1 %	0	1	1	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	21.8 %	1	-1	-1	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	21	4	19.0 %	14.9 %	3	1	1	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Québec	1	1	100.0 %	16.9 %	0	1	1	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	1	50.0 %	18.6 %	0	1	1	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	0	Alberta
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	5.3 %	0	1	1	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	8	1	12.5 %	8.4 %	1	0	0	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	5	3	60.0 %	29.8 %	1	2	2	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	8	4	50.0 %	28.5 %	2	2	2	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	23	3	13.0 %	25.3 %	6	-3	-3	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	35	3	8.6 %	29.2 %	10	-7	-7	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	4	0	0.0 %	34.5 %	1	-1	-1	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Yukon	3	2	66.7 %	42.1 %	1	1	1	Yukon
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta	1	0	0.0 %	19.0 %	0	0	0	Alberta
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	0	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	24	2	8.3 %	12.5 %	3	-1	-1	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Saskatchewan	2	1	50.0 %	13.1 %	0	1	1	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	23.8 %	0	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	24.5 %	0	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	23.9 %	1	-1	-1	Ontario



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	3	33.3 %	1	50.0 %	2	-1	Ontario	
05 : Contrôleurs		16	31.3 %	5	52.1 %	8	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0.0 %	0	53.0 %	1	-1	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	33.3 %	5	52.0 %	8	-3	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		59	93.2 %	55	80.2 %	47	8		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	100.0 %	5	81.2 %	4	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	100.0 %	1	84.2 %	1	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	100.0 %	1	83.4 %	1	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	100.0 %	1	82.1 %	1	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	100.0 %	3	82.8 %	2	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	100.0 %	1	80.9 %	1	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	0.0 %	0	80.9 %	1	-1	T.N.-O.	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	100.0 %	5	76.8 %	4	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	4	100.0 %	4	80.4 %	3	1	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	100.0 %	1	82.4 %	1	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	24	87.5 %	21	79.1 %	19	2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	7	100.0 %	7	78.9 %	6	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	100.0 %	1	82.5 %	1	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	100.0 %	1	82.0 %	1	0	Winnipeg	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	3	100.0 %	3	86.7 %	3	0	Y.T.	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0.0 %	0	2.9 %	0	0		
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Yukon	1	0.0 %	0	0.0 %	0	0	Yukon	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Yukon	1	0.0 %	0	5.9 %	0	0	Yukon	
10 : Personnel de bureau		9	88.9 %	8	65.5 %	6	2		



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	8	88.9 %	65.5 %	6	2		Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		29	12	41.4 %	65.7 %	19	-7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	12	41.4 %	65.7 %	19	-7		Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	10.7 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	4	0	0.0 %	10.7 %	0	0		Y.T.
Total		932	300	32.2 %	32.1 %	298	2		

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					
			#	Représentation	Disponibilité	Gap	Espace recrutement	
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	27	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	175	0	0.0 %	2.7 %	5	-5	National
03 : Professionnels		425	3	0.7 %	1.5 %	6	-3	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	19	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	70	1	1.4 %	1.4 %	1	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	5	0	0.0 %	1.8 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	223	0	0.0 %	1.4 %	3	-3	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informatiques (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2151 : Architectes	National	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	20	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	34	1	2.9 %	1.3 %	0	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	8	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	6.3 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		186	5	2.7 %	4.9 %	9	-4	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta	8	1	12.5 %	2.9 %	0	1	Alberta
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Colombie-Britannique



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
				Représentation #	Disponibilité %				
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba		4	0	0.0 %	10.0 %	0	0	Manitoba
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario		6	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Yukon		12	1	8.3 %	33.3 %	4	-3	Yukon
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta		1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario		21	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Québec		1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario		2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta		1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Alberta
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario		8	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario		5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta		8	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique		23	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario		35	2	5.7 %	1.8 %	1	1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec		4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Yukon		3	1	33.3 %	21.1 %	1	0	Yukon
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta		1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Alberta
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario		24	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Saskatchewan		2	0	0.0 %	8.0 %	0	0	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
				Représentation #	Disponibilité %				
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		3	0	0.0 %	1.4 %	0	Ontario	
05 : Contrôleurs			16	0	0.0 %	1.1 %	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	4.5 %	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		15	0	0.0 %	0.9 %	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal			59	5	8.5 %	3.9 %	2	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		5	0	0.0 %	2.9 %	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	4.7 %	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		1	0	0.0 %	3.2 %	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	1.2 %	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		3	1	33.3 %	1.6 %	0	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		1	0	0.0 %	0.8 %	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.		1	1	100.0 %	41.1 %	0	1	T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		5	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		4	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		24	1	4.2 %	0.8 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		7	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Winnipeg
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.		3	2	66.7 %	21.7 %	1	1	Y.T.
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Yukon		1	0	0.0 %	40.0 %	0	0	Yukon
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Yukon		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Yukon
10 : Personnel de bureau			9	0	0.0 %	0.8 %	0	0	



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	Gap		
		#	#	%	%	#	#
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	0	0.0 %	0.8 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		29	0	0.0 %	0.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	0	0.0 %	0.8 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	28.1 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	4	0	0.0 %	28.1 %	1	-1
Total		932	13	1.4 %	2.7 %	25	-12

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	27	4	14.8 %	11.5 %	3	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	175	36	20.6 %	17.6 %	31	5	National
03 : Professionnels		425	137	32.2 %	30.3 %	129	8	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	2	40.0 %	32.3 %	2	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	3	75.0 %	16.7 %	1	2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	19	5	26.3 %	26.4 %	5	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	70	14	20.0 %	31.3 %	22	-8	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	5	1	20.0 %	20.7 %	1	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	223	76	34.1 %	30.0 %	67	9	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	30.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	3	60.0 %	39.6 %	2	1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	0	0.0 %	33.9 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	2	100.0 %	42.7 %	1	1	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	2	33.3 %	27.2 %	2	0	National
2151 : Architectes	National	5	3	60.0 %	26.4 %	1	2	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	20	5	25.0 %	14.1 %	3	2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	34	15	44.1 %	38.6 %	13	2	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	5	35.7 %	46.7 %	7	-2	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	8	1	12.5 %	25.7 %	2	-1	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		186	39	21.0 %	24.5 %	46	-7	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta	8	0	0.0 %	25.2 %	2	-2	Alberta
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	22.9 %	1	-1	Colombie-Britannique



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	Disponibilité		#	#		
				#	%			%	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba	4	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	Manitoba	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	6	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	Ontario	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Yukon	12	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Yukon	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	1	1	100.0 %	28.3 %	0	1	Alberta	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	3	2	66.7 %	20.2 %	1	1	Colombie-Britannique	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	21	6	28.6 %	23.7 %	5	1	Ontario	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Québec	1	1	100.0 %	8.1 %	0	1	Québec	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	0	0.0 %	37.0 %	1	-1	Ontario	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	1	0	0.0 %	13.8 %	0	0	Alberta	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	8	2	25.0 %	17.7 %	1	1	Ontario	
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	5	0	0.0 %	29.8 %	1	-1	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	8	3	37.5 %	36.0 %	3	0	Alberta	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	23	7	30.4 %	38.9 %	9	-2	Colombie-Britannique	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	35	11	31.4 %	33.4 %	12	-1	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	4	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Québec	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Yukon	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Yukon	
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Alberta	
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	12.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	24	2	8.3 %	18.9 %	5	-3	Ontario	
2264 : Inspecteurs de la construction	Saskatchewan	2	1	50.0 %	4.4 %	0	1	Saskatchewan	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	29.7 %	0	1	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	37.8 %	0	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	2	50.0 %	38.8 %	2	0	Ontario	



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap		
			#	%	%	#	#		
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		3	0	0.0 %	28.6 %	1	-1	Ontario
05 : Contrôleurs			16	4	25.0 %	49.9 %	8	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	26.2 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		15	4	26.7 %	51.5 %	8	-4	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal			59	14	23.7 %	27.0 %	16	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		5	0	0.0 %	20.6 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	16.9 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		1	0	0.0 %	5.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		3	1	33.3 %	8.8 %	0	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		1	0	0.0 %	14.6 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.		1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		5	0	0.0 %	14.1 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		4	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara		1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		24	10	41.7 %	40.6 %	10	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		7	2	28.6 %	39.9 %	3	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	1	100.0 %	15.9 %	0	1	Winnipeg
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.		3	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Y.T.
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Yukon		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Yukon
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Yukon		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Yukon
10 : Personnel de bureau			9	5	55.6 %	52.2 %	5	0	



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		9	5	55.6 %	52.2 %	5	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			29	9	31.0 %	54.7 %	16	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		29	9	31.0 %	54.7 %	16	-7	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			4	0	0.0 %	6.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.		4	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Y.T.
Total			932	248	26.6 %	27.1 %	254	-6	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	Gap	
		#	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs	National	202	1	0.5 %	5.0 %	10	-9
03 : Professionnels	National	425	4	0.9 %	8.9 %	38	-34
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	186	4	2.2 %	7.6 %	14	-10
05 : Contrôleurs	National	16	0	0.0 %	27.5 %	4	-4
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	59	1	1.7 %	10.0 %	6	-5
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	National	9	0	0.0 %	9.3 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	29	0	0.0 %	10.8 %	3	-3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	4	0	0.0 %	10.3 %	0	0
Total		932	10	1.1 %	8.3 %	76	-66

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

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de
travail - Parsons Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

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
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-11

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	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	



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

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

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Gap
	#	#	%	Femmes %	#	#	
01 : Cadres supérieurs	27	3	11.1 %	27.6 %	7	-4	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	175	34	19.4 %	39.4 %	69	-35	
03 : Professionnels	425	149	35.1 %	24.0 %	102	47	
04 : Semi-professionnels et techniciens	186	34	18.3 %	21.5 %	40	-6	
05 : Contrôleurs	16	5	31.3 %	52.1 %	8	-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	59	55	93.2 %	80.2 %	47	8	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	9	8	88.9 %	65.5 %	6	2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	29	12	41.4 %	65.7 %	19	-7	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	10.7 %	0	0	
Total	932	300	32.2 %	32.1 %	298	2	

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 - Parsons Inc.

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

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones Tous les employés		Peuples autochtones Représentation		Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	27	0	0.0 %	3.2 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	175	0	0.0 %	2.7 %	5	-5		
03 : Professionnels	425	3	0.7 %	1.5 %	6	-3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	186	5	2.7 %	4.9 %	9	-4		
05 : Contrôleurs	16	0	0.0 %	1.1 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	59	5	8.5 %	3.9 %	2	3		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	9	0	0.0 %	0.8 %	0	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	29	0	0.0 %	0.8 %	0	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	28.1 %	1	-1		
Total	932	13	1.4 %	2.7 %	25	-12		

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 - Parsons Inc.

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

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles Tous les employés		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #
	#	%	#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	27	14.8 %	4	11.5 %	3		1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	175	20.6 %	36	17.6 %	31		5
03 : Professionnels	425	32.2 %	137	30.3 %	129		8
04 : Semi-professionnels et techniciens	186	21.0 %	39	24.5 %	46		-7
05 : Contrôleurs	16	25.0 %	4	49.9 %	8		-4
07 : Personnel administratif et de bureau principal	59	23.7 %	14	27.0 %	16		-2
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0.0 %	0	0.0 %	0		0
10 : Personnel de bureau	9	55.6 %	5	52.2 %	5		0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	29	31.0 %	9	54.7 %	16		-7
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0.0 %	0	6.5 %	0		0
Total	932	26.6 %	248	27.1 %	254		-6

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 - Parsons Inc.

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

Date : 2018-09-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		202	1	0.5 %	5.0 %	10		-9		
03 : Professionnels		425	4	0.9 %	8.9 %	38		-34		
04 : Semi-professionnels et techniciens		186	4	2.2 %	7.6 %	14		-10		
05 : Contrôleurs		16	0	0.0 %	27.5 %	4		-4		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		59	1	1.7 %	10.0 %	6		-5		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	7.8 %	0		0		
10 : Personnel de bureau		9	0	0.0 %	9.3 %	1		-1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		29	0	0.0 %	10.8 %	3		-3		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	10.3 %	0		0		
Total		932	10	1.1 %	8.3 %	76		-66		

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 : 2018-09-11

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

recrutement différents : Tous les recrutements pour des postes dans les CPEME 02

Classe professionnelle CMA	Equité en matière	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	peuples autochtones et minorités visibles	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
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels		EEOG	CMA



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

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

Date : 2018-09-11

**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	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Parsons Inc.

11-9-18

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



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

JJ	MM	AAAA
27	07	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
11	09	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	28	2	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	24	38.9
03	Professionnels	300	114	23.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	24	21.0
05	Surveillants	13	7	53.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	50	79.9
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	14	12	65.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	11	63.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		685	244	32.8

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*
		#	#	%
		27	3	27.6
		175	34	39.4
		425	149	24.0
		186	34	21.5
		16	5	52.1
		0	0	0.0
		59	55	80.2
		0	0	0.0
		2	0	2.9
		9	8	65.5
		29	12	65.7
		4	0	10.7
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		932	300	32.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Parsons Inc.

11-9-18

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
11	09	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	28	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	0	2.2
03	Professionnels	300	1	1.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	3	2.5
05	Surveillants	13	0	1.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	2	1.8
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	14	0	1.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	0	0.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		685	6	1.7

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

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*
		#	#	%
		27	0	3.2
		175	0	2.7
		425	3	1.5
		186	5	4.9
		16	0	1.1
		0	0	0.0
		59	5	3.9
		0	0	0.0
		2	0	27.4
		9	0	0.8
		29	0	0.8
		4	0	28.1
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		932	13	2.7

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Parsons Inc.

11-9-18

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
11	09	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Analyse de l'effectif première/précédente		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	28	2	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	29	15.0
03	Professionnels	300	101	24.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	24	23.3
05	Surveillants	13	5	45.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	12	24.9
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	14	8	44.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	1	48.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		685	182	23.0

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Analyse de l'effectif suivante/courante		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
		27	4	11.5
		175	36	17.6
		425	137	30.3
		186	39	24.5
		16	4	49.9
		0	0	0.0
		59	14	27.0
		0	0	0.0
		2	0	0.0
		9	5	52.2
		29	9	54.7
		4	0	6.5
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		932	248	27.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Parsons Inc.

11-9-18

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
27	07	2015

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
11	09	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	177	0	4.3
03	Professionnels	300	4	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	2	4.6
05	Surveillants	13	0	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	1	3.4
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	14	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		685	7	4.3

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	202	1	5.0
03	Professionnels	425	4	8.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	186	4	7.6
05	Surveillants	16	0	27.5
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	59	1	10.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	7.8
10	Personnel de bureau	9	0	9.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	29	0	10.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0	10.3
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		932	10	8.3

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Parsons Inc.

11-09-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements



Tableau 1 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	16	0	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	1	1	0
03 Professionnels	347	3	7	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	147	3	3	0
05 Surveillants	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	45	5	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	4	1	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	57	0	2	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	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	770	13	17	0

Données du formulaire 5 - Avancements



Tableau 5 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	0	0	0
03 Professionnels	53	0	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	16	0	1	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	119	0	4	0

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



Tableau 9 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	12	0	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	62	1	0	0
03 Professionnels	155	0	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	0	2	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	1	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	1	0	0
10 Personnel de bureau	3	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	31	0	1	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	336	3	11	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Parsons Inc.

11-09-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	1	0	0
03 Professionnels	184	13	7	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	18	1	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	44	2	6	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	0	0
10 Personnel de bureau	13	1	3	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	32	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	322	18	16	1

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 6 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	43	1	0	0
03 Professionnels	72	2	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	17	1	1	0
05 Surveillants	10	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	25	1	2	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	12	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	1	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	182	5	7	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	0	0	0
03 Professionnels	168	9	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	1	0
05 Surveillants	10	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	42	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	15	0	3	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	13	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	282	11	7	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Parsons Inc.

11-09-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	09	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	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	16	0	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	1	1	0
03 Professionnels	347	4	7	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	147	2	3	0
05 Surveillants	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	45	1	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	4	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	57	0	2	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	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	770	8	17	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37	0	0	0
03 Professionnels	53	0	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	16	0	1	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	119	0	4	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	12	0	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	62	0	0	0
03 Professionnels	155	3	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	0	2	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	0	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	0	0
10 Personnel de bureau	3	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	31	0	1	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	336	3	11	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Parsons Inc.

11-09-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	07	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	16	1	1	0	4	1	0	0	12	0	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	29	1	0	37	7	0	0	62	13	0	0
03 Professionnels	347	94	7	1	53	17	3	0	155	42	3	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	147	25	3	2	16	3	1	0	47	8	2	0
05 Surveillants	13	2	0	0	4	0	0	0	4	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	45	4	3	0	4	0	0	0	19	1	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	3	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	57	12	2	1	0	0	0	0	31	4	1	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0	0	1	0	0	0	1	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	770	170	17	4	119	28	4	0	336	71	11	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actual	Prévu		Actual	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	27-07-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	28	-1.2%		0	47.3%		0	2	0.0%	0	6	0	27.4%	-6	-6	7.1%	7.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	5.5%		0	38.3%		0	24	0.0%	0	34	0	38.9%	-34	-34	16.1%	16.1%	
03	Professionnels	300	12.3%		0	43.6%		0	114	0.0%	0	-45	0	23.0%	45	45	38.0%	38.0%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	17.0%		0	32.5%		0	24	0.0%	0	0	0	21.0%	0	0	20.7%	20.7%	
05	Surveillants	13	7.2%		0	27.6%		0	7	0.0%	0	0	0	53.0%	0	0	53.8%	53.8%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	4.3%		0	39.6%		0	50	0.0%	0	-8	0	79.9%	8	8	96.2%	96.2%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	14	-13.7%		0	34.8%		0	12	0.0%	0	-3	0	65.6%	3	3	85.7%	85.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	30.7%		0	152.4%		0	11	0.0%	0	-3	0	63.9%	3	3	84.6%	84.6%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		685	10.8%		0	42.9%		0	244	0.0%	0	-19	0	32.8%	19	19	35.6%	35.6%	

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court terme		Objectifs à long			
	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	7.9	0	27.4	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	17.3	0	38.9	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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							Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)								Objectifs d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA									
		27-07-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018									
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%									
01	Cadres supérieurs	28	-1.2%		0	47.3%		0	0	0.0%	0	1	0		2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	5.5%		0	38.3%		0	0	0.0%	0	3	0		2.2%	-3	-3	0.0%	0.0%			
03	Professionnels	300	12.3%		0	43.6%		0	1	0.0%	0	2	0		1.1%	-2	-2	0.3%	0.3%			
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	17.0%		0	32.5%		0	3	0.0%	0	0	0		2.5%	0	0	2.6%	2.6%			
05	Surveillants	13	7.2%		0	27.6%		0	0	0.0%	0	0	0		1.0%	0	0	0.0%	0.0%			
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	4.3%		0	39.6%		0	2	0.0%	0	-1	0		1.8%	1	1	3.8%	3.8%			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10	Personnel de bureau	14	-13.7%		0	34.8%		0	0	0.0%	0	0	0		1.0%	0	0	0.0%	0.0%			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	30.7%		0	152.4%		0	0	0.0%	0	0	0		0.6%	0	0	0.0%	0.0%			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		685	10.8%		0	42.9%		0	6	0.0%	0	6	0		1.7%	-6	-6	0.9%	0.9%			

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.1	0	2.9	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.1	0	2.2	
03	Professionnels	0	0.4	0	1.1	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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)			Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	27-07-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	177	2.2%		0	42.8%		0	0	0	0.0%	0	8	0	4.3%	-8	-8	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	300	12.3%		0	43.6%		0	4	0.0%	0	7	0	3.8%	-7	-7	1.3%	1.3%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	116	17.0%		0	32.5%		0	2	0.0%	0	3	0	4.6%	-3	-3	1.7%	1.7%		
05 Surveillants	13	7.2%		0	27.6%		0	0	0.0%	0	2	0	13.9%	-2	-2	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau principal	52	4.3%		0	39.6%		0	1	0.0%	0	1	0	3.4%	-1	-1	1.9%	1.9%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	14	-13.7%		0	34.8%		0	0	0.0%	0	1	0	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	30.7%		0	152.4%		0	0	0.0%	0	1	0	5.6%	-1	-1	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	685	10.8%		0	42.9%		0	7	0.0%	0	22	0	4.3%	-22	-22	1.0%	1.0%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	0.2	0	4.3	
03 Professionnels	0	1.5	0	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	2.1	0	4.6	
05 Surveillants	0	3.2	0	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	2.0	0	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.5	0	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	3.0	0	5.6	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans		Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro	Actuel	Prévu		Actuel		Prévu		Numéro	Actuel	D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA	
		JJ-MM-AAAA	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	28	-1.2%		0	47.3%		0	0	2	0.0%	0	1	0		10.1%	-1	-1	7.1%	7.1%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	149	5.5%		0	38.3%		0	0	29	0.0%	0	-7	0		15.0%	7	7	19.5%	19.5%
03	Professionnels	300	12.3%		0	43.6%		0	0	101	0.0%	0	-27	0		24.7%	27	27	33.7%	33.7%
04	Personnel semi-professionnels et technique	116	17.0%		0	32.5%		0	0	24	0.0%	0	3	0		23.3%	-3	-3	20.7%	20.7%
05	Surveillants	13	7.2%		0	27.6%		0	0	5	0.0%	0	1	0		45.8%	-1	-1	38.5%	38.5%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	52	4.3%		0	39.6%		0	0	12	0.0%	0	1	0		24.9%	-1	-1	23.1%	23.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	14	-13.7%		0	34.8%		0	0	8	0.0%	0	-2	0		44.0%	2	2	57.1%	57.1%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	30.7%		0	152.4%		0	0	1	0.0%	0	5	0		48.9%	-5	-5	7.7%	7.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	50.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		685	10.8%		0	42.9%		0	0	182	0.0%	0	-24	0		23.0%	24	24	26.6%	26.6%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	7.2	0	10.1	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	21.0	0	23.3	
05	Surveillants	0	40.2	0	45.8	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	23.2	0	24.9	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	29.8	0	48.9	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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 (CPÉME)		Tous les employés								Femmes													
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA										
		11-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021										
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	%							
01	Cadres supérieurs	27	-1.2%	0.0%	0	47.3%	10.4%	8	8	3	10.4%	1	5	2	27.6%	27.6%	-4	-3	11.1%	14.8%			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	175	5.5%	0.0%	0	38.3%	11.5%	60	60	34	11.5%	12	47	24	39.4%	39.4%	-35	-23	19.4%	26.3%			
03	Professionnels	425	12.3%	0.0%	0	43.6%	11.8%	150	150	149	11.8%	53	6	0	24.0%	24.0%	47	-6	35.1%	22.6%			
04	Personnel semi-professionnels et technique	186	17.0%	0.0%	0	32.5%	10.7%	60	60	34	10.7%	11	17	13	21.5%	21.5%	-6	-4	18.3%	19.4%			
05	Surveillants	16	7.2%	0.0%	0	27.6%	11.0%	5	5	5	11.0%	2	5	3	50.0%	52.1%	-3	-2	31.3%	37.5%			
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau principal	59	4.3%	0.0%	0	39.6%	14.4%	25	25	55	14.4%	24	16	0	80.2%	80.2%	8	-16	93.2%	52.5%			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	0.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%			
10	Personnel de bureau	9	-13.7%	0.0%	0	34.8%	12.9%	3	3	8	12.9%	3	1	0	65.5%	65.5%	2	-1	88.9%	55.6%			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	29	30.7%	0.0%	0	152.4%	38.5%	33	33	12	38.5%	14	21	17	50.0%	65.7%	-7	-4	41.4%	51.7%			
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0.0%	0.0%	0	50.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.7%	10.7%	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	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		932	10.8%	0.0%	0	42.9%	12.3%	344	344	300	12.3%	111	110	64	18.6%	32.1%	1	-46	32.2%	27.1%			

† 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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	27.6	27.6	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	39.4	39.4	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	21.5	21.5	
05	Surveillants	50.0	50.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50.0	50.0	
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		18.6	3210.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés								Autochtones												
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA									
		11-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021									
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%				
01	Cadres supérieurs	27	-1.2%		0	47.3%	10.4%	8	8	0	10.4%	0	1	1	6.3%	3.2%	-1	0	0.0%	3.7%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	175	5.5%		0	38.3%	11.5%	60	60	0	11.5%	0	5	2	2.7%	2.7%	-5	-3	0.0%	1.1%		
03	Professionnels	425	12.3%		0	43.6%	11.8%	150	150	3	11.8%	1	4	2	1.5%	1.5%	-3	-2	0.7%	0.9%		
04	Personnel semi-professionnels et technique	186	17.0%		0	32.5%	10.7%	60	60	5	10.7%	2	6	3	4.9%	4.9%	-4	-3	2.7%	3.2%		
05	Surveillants	16	7.2%		0	27.6%	11.0%	5	5	0	11.0%	0	0	0	1.1%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau principal	59	4.3%		0	39.6%	14.4%	25	25	5	14.4%	2	-1	0	3.9%	3.9%	3	1	8.5%	5.1%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	0.0%		0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%		
10	Personnel de bureau	9	-13.7%		0	34.8%	12.9%	3	3	0	12.9%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	29	30.7%		0	152.4%	38.5%	33	33	0	38.5%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	28.1%	28.1%	-1	-1	0.0%	0.0%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		932	10.8%		0	42.9%	12.3%	344	344	13	12.3%	5	17	8	2.3%	2.7%	-12	-9	1.4%	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 (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	6.3	3.2	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2.7	2.7	
03	Professionnels	1.5	1.5	
04	Personnel semi-professionnels et technique	4.9	4.9	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27.4	27.4	Aucun objectif à court terme n'a été établi étant donné qu'aucune embauche n'est prévue pour les trois prochaines années.
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	28.1	28.1	Aucun objectif à court terme n'a été établi étant donné qu'aucune embauche n'est prévue pour les trois prochaines années.
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total		2.3	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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)			Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Rotation 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								
	11-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	202	2.2%		0	42.8%	11.2%	68	68	1	11.2%	0	9	3	5.0%	5.0%	-9	-6	0.5%	2.0%
03 Professionnels	425	12.3%		0	43.6%	11.8%	150	150	4	11.8%	1	35	13	8.9%	8.9%	-34	-22	0.9%	3.8%
04 Personnel semi-professionnels et technique	186	17.0%		0	32.5%	10.7%	60	60	4	10.7%	1	11	5	7.6%	7.6%	-10	-6	2.2%	4.3%
05 Surveillants	16	7.2%		0	27.6%	11.0%	5	5	0	11.0%	0	4	1	27.5%	27.5%	-4	-3	0.0%	6.3%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	59	4.3%		0	39.6%	14.4%	25	25	1	14.4%	0	5	3	10.0%	10.0%	-5	-2	1.7%	6.8%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0.0%		0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	0	0	0	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	9	-13.7%		0	34.8%	12.9%	3	3	0	12.9%	0	1	1	16.7%	9.3%	-1	0	0.0%	11.1%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	29	30.7%		0	152.4%	38.5%	33	33	0	38.5%	0	3	4	10.8%	10.8%	-3	1	0.0%	13.8%
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	0.0%		0	50.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.3%	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	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,638	2.0%		0	18.2%		0	0	145	0.0%	0	1	0		8.9%	-1	-1	8.9%	8.9%

† 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 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long		
		%	%	
01/02 Cadres		5.0	5.0	
03 Professionnels		8.9	8.9	
04 Personnel semi-professionnels et technique		7.6	7.6	
05 Surveillants		27.5	27.5	
06 Contremaîtres		0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal		10.0	10.0	
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		16.7	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		10.8	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		8.7	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Parsons Inc.

11-09-2018

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 (CPÉME)		Tous les employés										Membres des minorités visibles												
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Rotation de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Rotation 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
		11-09-2018	11-09-2018	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans		11-09-2018	11-09-2018	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	2018	2021							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
		11-09-2018	11-09-2018	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	11-09-2018	11-09-2018	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	2018	2021								
01	Cadres supérieurs	27	-1.2%		0	47.3%	10.4%	8	8	4	10.4%		1	0	0	11.5%	1	0	14.8%	11.1%				
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	175	5.5%		0	38.3%	11.5%	60	60	36	11.5%	12	7	0	17.6%	5	-7	20.6%	13.7%					
03	Professionnels	425	12.3%		0	43.6%	11.8%	150	150	137	11.8%	48	40	0	30.3%	8	-40	32.2%	20.9%					
04	Personnel semi-professionnels et technique	186	17.0%		0	32.5%	10.7%	60	60	39	10.7%	13	20	15	24.6%	24.5%	-7	-5	21.0%	22.0%				
05	Surveillants	16	7.2%		0	27.6%	11.0%	5	5	4	11.0%	1	5	2	49.9%	49.9%	-4	-3	25.0%	31.3%				
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
07	Personnel administratif et de bureau principal	59	4.3%		0	39.6%	14.4%	25	25	14	14.4%	6	8	7	27.0%	27.0%	-2	-1	23.7%	25.4%				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	0.0%		0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%				
10	Personnel de bureau	9	-13.7%		0	34.8%	12.9%	3	3	5	12.9%	2	2	0	52.2%	52.2%	0	-2	55.6%	33.3%				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	29	30.7%		0	152.4%	38.5%	33	33	9	38.5%	10	17	17	50.0%	54.7%	-7	0	31.0%	55.2%				
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0.0%		0	50.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	6.5%	6.5%	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	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
Total		932	10.8%		0	42.9%	12.3%	344	344	248	12.3%	92	97	42	12.2%	27.1%	-5	-55	26.6%	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 (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique		24.6		24.6	
05	Surveillants		49.9		49.9	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal		27.0		27.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		50.0		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			12.2		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Parsons Inc.

11-09-2018

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							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	28	2	7.1	27.4	8	-6	26.1																
	2018	27	3	11.1	27.6	7	-4	40.3	17	0	0.0	5	-5	4	1	25.0	0	1	13	0	0.0	1	-1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	149	24	16.1	38.9	58	-34	41.4																
	2018	175	34	19.4	39.4	69	-35	49.3	131	25	19.1	52	-27	37	9	24.3	6	3	62	7	11.3	10	-3	
03 Professionnels	2015	300	114	38.0	23.0	69	45	165.2																
	2018	425	149	35.1	24.0	102	47	146.1	354	122	34.5	85	37	56	25	44.6	21	4	158	51	32.3	60	-9	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	116	24	20.7	21.0	24	0	98.5																
	2018	186	34	18.3	21.5	40	-6	85.0	150	31	20.7	32	-1	17	2	11.8	4	-2	49	9	18.4	10	-1	
05 Surveillants	2015	13	7	53.8	53.0	7	0	101.6																
	2018	16	5	31.3	52.1	8	-3	60.0	13	3	23.1	7	-4	4	1	25.0	2	-1	4	3	75.0	2	1	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes						
			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	8	1	12.5	0	0.0	7.9	158.2	0	0.0	27.4	45.6			
	2021	8	1	12.5			27.6	45.3			27.6	45.3			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	106	27	25.5	0	0.0	17.3	147.2	0	0.0	38.9	65.5			
	2021	106	27	25.5			39.4	64.6			39.4	64.6			
03 Professionnels	2018	252	96	38.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	252	96	38.1			0.0	0.0			0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	118	24	20.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	118	24	20.3			21.5	94.6			21.5	94.6			
05 Surveillants	2018	13	1	7.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	13	1	7.7			50.0	15.4			50.0	15.4			
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#					
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	52	50	96.2	79.9	42	8	120.3																	
	2018	59	55	93.2	80.2	47	8	116.2	48	45	93.8	38	7	4	4	100.0	4	0	22	22	100.0	21	1		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	2.9	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0		
10 Personnel de bureau	2015	14	12	85.7	65.6	9	3	130.7																	
	2018	9	8	88.9	65.5	6	2	135.7	6	6	100.0	4	2	0	0	0.0	0	0	4	4	100.0	3	1		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	13	11	84.6	63.9	8	3	132.4																	
	2018	29	12	41.4	65.7	19	-7	63.0	59	27	45.8	39	-12	0	0	0.0	0	0	32	17	53.1	27	-10		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	4	0	0.0	10.7	0	0	0.0	5	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			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	30	27	90.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	30	27	90.0										
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0										
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2	0	0.0										
10 Personnel de bureau	2018	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2	2	100.0										
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	27	10	37.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	27	10	37.0			50.0	74.1			50.0	74.1		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	5	0	0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Parsons Inc.

11-09-2018

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	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L \div N$	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																
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#								
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	685	244	35.6	32.8	225	19	108.6																	
		2018	932	300	32.2	32.1	299	1	100.3	787	259	32.9	253	6	123	42	34.1	44	-2	347	113	32.6	124	-11		

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					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2018	563	188	33.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	563	188	33.4			18.6	179.5			32.1	104.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Parsons Inc.

11-09-2018

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						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	28	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																
	2018	27	0	0.0	3.2	1	-1	0.0	17	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	13	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	149	0	0.0	2.2	3	-3	0.0																
	2018	175	0	0.0	2.7	5	-5	0.0	131	1	0.8	4	-3	37	0	0.0	0	0	62	1	1.6	0	1	1
03 Professionnels	2015	300	1	0.3	1.1	3	-2	30.3																
	2018	425	3	0.7	1.5	6	-3	47.1	354	3	0.8	5	-2	56	0	0.0	0	0	158	0	0.0	1	-1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	116	3	2.6	2.5	3	0	103.4																
	2018	186	5	2.7	4.9	9	-4	54.9	150	3	2.0	7	-4	17	0	0.0	0	0	49	0	0.0	1	-1	
05 Surveillants	2015	13	0	0.0	1.0	0	0	0.0																
	2018	16	0	0.0	1.1	0	0	0.0	13	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0	0.0	2.9	0.0	En 2015, il n'y avait aucun Autochtone dans cette CPÉME. Étant donné qu'il n'y a eu aucune embauche, l'objectif n'a pas été atteint.
	2021	8	0	0.0			6.3	0.0			3.2	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	106	0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0	0.0	2.2	0.0	Bien qu'un employé ait été embauché, il a été mis à pied pendant la période de réalisation de l'objectif. L'objectif n'a donc pas été atteint.
	2021	106	0	0.0			2.7	0.0			2.7	0.0	
03 Professionnels	2018	252	3	1.2	0	0.0	0.4	297.6	0	0.0	1.1	108.2	Bien que le nombre d'embauches ait été inférieur au taux de disponibilité et qu'il n'y ait eu aucune promotion, l'objectif a été atteint étant donné qu'il n'y avait aucun employé permanent.
	2021	252	3	1.2			1.5	79.4			1.5	79.4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	118	3	2.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	118	3	2.5			4.9	51.9			4.9	51.9	
05 Surveillants	2018	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	13	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	52	2	3.8	1.8	1	1	213.7															
		2018	59	5	8.5	3.9	2	3	217.3	48	5	10.4	2	3	4	0	0.0	0	0	22	1	4.5	1	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	2	0	0.0	27.4	1	-1	0.0	4	1	25.0	1	0	0	0	0.0	0	0	2	1	50.0	0	1
10	Personnel de bureau	2015	14	0	0.0	1.0	0	0	0.0															
		2018	9	0	0.0	0.8	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	13	0	0.0	0.6	0	0	0.0															
		2018	29	0	0.0	0.8	0	0	0.0	59	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	32	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	4	0	0.0	28.1	1	-1	0.0	5	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	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	30	4	13.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	30	4	13.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	2	0	0.0			27.4	0.0			27.4	0.0		
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	27	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	27	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	5	0	0.0			28.1	0.0			28.1	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements						Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	685	6	0.9	1.7	12	-6	51.5																
		2018	932	13	1.4	2.7	25	-12	51.7	787	13	1.7	21	-8	123	0	0.0	1	-1	347	3	0.9	3	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	563	10	1.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	563	10	1.8	0	0.0	2.3	77.2	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2015	177	0	0.0	4.3	8	-8	0.0																
	2018	202	1	0.5	5.0	10	-9	9.9	148	1	0.7	7	-6	41	0	0.0	0	0	75	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2015	300	4	1.3	3.8	11	-7	35.1																
	2018	425	4	0.9	8.9	38	-34	10.6	354	4	1.1	32	-28	56	0	0.0	1	-1	158	3	1.9	2	1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	116	2	1.7	4.6	5	-3	37.5																
	2018	186	4	2.2	7.6	14	-10	28.3	150	2	1.3	11	-9	17	0	0.0	0	0	49	0	0.0	1	-1	
05 Surveillants	2015	13	0	0.0	13.9	2	-2	0.0																
	2018	16	0	0.0	27.5	4	-4	0.0	13	0	0.0	4	-4	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		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		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01&02 Cadres	2018	114	1	0.9	0	0.0	0.2	438.6	0	0.0	4.3	20.4	
	2021	114	1	0.9			5.0	17.5			5.0	17.5	
03 Professionnels	2018	252	1	0.4	0	0.0	1.5	26.5	0	0.0	3.8	10.4	Le nombre d'embauches est inférieur au taux de disponibilité; il n'y a eu aucune promotion; le nombre de cessation de fonctions est supérieur au taux de représentation. Peu de progrès. L'organisation doit mettre l'accent sur les embauches, les promotions et le maintien en poste.
	2021	252	1	0.4			8.9	4.5			8.9	4.5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	118	2	1.7	0	0.0	2.1	80.7	0	0.0	4.6	36.8	
	2021	118	2	1.7			7.6	22.3			7.6	22.3	
05 Surveillants	2018	13	0	0.0	0	0.0	3.2	0.0	0	0.0	13.9	0.0	Représentation nulle en 2015 et aucune embauche. Aucun progrès réalisé pour atteindre les objectifs. L'organisation doit me
	2021	13	0	0.0			27.5	0.0			27.5	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				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	2015	52	1	1.9	3.4	2	-1	56.6																
		2018	59	1	1.7	10.0	6	-5	16.9	48	1	2.1	5	-4	4	0	0.0	0	0	0	22	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	7.8	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2015	14	0	0.0	7.0	1	-1	0.0																
		2018	9	0	0.0	9.3	1	-1	0.0	6	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	13	0	0.0	5.6	1	-1	0.0																
		2018	29	0	0.0	10.8	3	-3	0.0	59	0	0.0	6	-6	0	0	0.0	0	0	0	32	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	4	0	0.0	10.3	0	0	0.0	5	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100												

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires		
		Nouveaux Entrants		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	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	30	1	3.3	0	0.0	2.0	166.7	0	0.0	3.4	98.0	
		2021	30	1	3.3			10.0	33.3			10.0	33.3	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.5	0.0	0	0.0	7.0	0.0	Aucune embauche, aucune promotion ni aucun emploi permanent dans cette CPÉME où la représentation était nulle en 2015. Aucun progrès. L'organisation met l'accent sur les embauches requises.
		2021	2	0	0.0			16.7	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	27	0	0.0	0	0.0	3.0	0.0	0	0.0	5.6	0.0	Aucune embauche, aucune promotion ni aucun emploi permanent dans cette CPÉME où la représentation était nulle en 2015. Aucun progrès. L'organisation met l'accent sur les embauches requises.
		2021	27	0	0.0			10.8	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Parsons Inc.

11-09-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
Total		2015	685	7	1.0	4.3	29	-22	23.8																
		2018	932	10	1.1	8.3	77	-67	12.9	787	8	1.0	65	-57	123	0	0.0	1	-1	347	3	0.9	4	-1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2018	563	5	0.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	563	5	0.9			8.7	10.2			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Parsons Inc.

11-09-2018

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	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	28	2	7.1	10.1	3	-1	70.7																
	2018	27	4	14.8	11.5	3	1	128.8	17	1	5.9	2	-1	4	1	25.0	0	1	13	0	0.0	1	-1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	149	29	19.5	15.0	22	7	129.8																
	2018	175	36	20.6	17.6	31	5	116.9	131	29	22.1	23	6	37	7	18.9	7	0	62	13	21.0	12	1	
03 Professionnels	2015	300	101	33.7	24.7	74	27	136.3																
	2018	425	137	32.2	30.3	129	8	106.4	354	95	26.8	107	-12	56	17	30.4	19	-2	158	42	26.6	53	-11	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	116	24	20.7	23.3	27	-3	88.8																
	2018	186	39	21.0	24.5	46	-7	85.6	150	27	18.0	37	-10	17	3	17.6	4	-1	49	8	16.3	10	-2	
05 Surveillants	2015	13	5	38.5	45.8	6	-1	84.0																
	2018	16	4	25.0	49.9	8	-4	50.1	13	2	15.4	6	-4	4	0	0.0	2	-2	4	1	25.0	2	-1	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	8	2	25.0	0	0.0	7.2	347.2	0	0.0	10.1	247.5	Bien que le nombre d'embauches ait été inférieur au taux de disponibilité, l'objectif a été atteint étant donné que le nombre de promotions est supérieur au taux de représentation et qu'il n'y a eu aucune cessation des fonctions.		
	2021	8	2	25.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	106	23	21.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	106	23	21.7			0.0	0.0			0.0	0.0			
03 Professionnels	2018	252	70	27.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	252	70	27.8			0.0	0.0			0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	118	22	18.6	0	0.0	21.0	88.8	0	0.0	23.3	80.0	Bien que le nombre d'embauches ait été inférieur au taux de disponibilité et que le nombre de promotions ait été inférieur au taux de représentation, des progrès raisonnables ont été réalisés puisqu'il n'y a eu aucune cessation des fonctions.		
	2021	118	22	18.6			24.6	75.8			24.6	75.8			
05 Surveillants	2018	13	1	7.7	0	0.0	40.2	19.1	0	0.0	45.8	16.8	Le nombre d'embauches est inférieur au taux de disponibilité; il n'y a eu aucune promotion; et le nombre de cessations des fonctions est inférieur au taux de représentation. Il y a eu peu de progrès. L'organisation doit mettre l'accent sur l'embauche.		
	2021	13	1	7.7			49.9	15.4			49.9	15.4			
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Parsons Inc.

11-09-2018

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	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	52	12	23.1	24.9	13	-1	92.7															
		2018	59	14	23.7	27.0	16	-2	87.9	48	4	8.3	13	-9	4	0	0.0	1	-1	22	1	4.5	5	-4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2015	14	8	57.1	44.0	6	2	129.9															
		2018	9	5	55.6	52.2	5	0	106.4	6	3	50.0	3	0	0	0	0.0	0	0	4	2	50.0	2	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	13	1	7.7	48.9	6	-5	15.7															
		2018	29	9	31.0	54.7	16	-7	56.7	59	13	22.0	32	-19	0	0	0.0	0	0	32	4	12.5	2	2
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	4	0	0.0	6.5	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	30	3	10.0	0	0.0	23.2	43.1	0	0.0	24.9	40.2	Le nombre d'embauches est inférieur au taux de disponibilité, il n'y a eu aucune promotion, et le nombre de cessations des fonctions est inférieur au taux de représentation. Il y a eu peu de progrès. L'organisation doit mettre l'accent sur l'embauche et les promotions
		2021	30	3	10.0			27.0	37.0			27.0	37.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	27	9	33.3	0	0.0	29.8	111.9	0	0.0	48.9	68.2	
		2021	27	9	33.3			50.0	66.7			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Parsons Inc.

11-09-2018

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	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart		Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	685	182	26.6	23.0	158	24	115.5																
		2018	932	248	26.6	27.1	253	-5	98.2	787	174	22.1	213	-39	123	28	22.8	33	-5	347	71	20.5	92	-21	

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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	563	131	23.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	563	131	23.3	0	0.0	12.2	190.7	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Parsons Inc.
11-09-2018

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

Autres mesures :

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

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

En 2016, Parsons a créé un groupe de travail sur l'inclusion et la diversité pour l'ensemble de l'organisation, y compris au Canada. La mission de ce groupe est de mettre en place des programmes visant à inclure, à attirer et à garder les talents. Depuis sa création, le groupe a mis en œuvre quatre initiatives, notamment : un programme d'ambassadeurs dans nos 17 plus grands bureaux (deux au Canada, soit en Ontario et à Calgary); un programme pilote de mentorat; une trousse d'outils pour l'inclusion et la diversité; et notre plus récente initiative pour le recrutement et le perfectionnement des cadres.

Parsons s'engage à réaliser une analyse officielle des écarts dans l'année suivant la soumission afin de déterminer si ses efforts accrus ont produit les résultats voulus. Nous multiplierons nos efforts de recrutement, en déploierons d'autres et mettrons en œuvre un mécanisme de responsabilisation pour atteindre les résultats voulus. En général, les postes que nous avons le plus de difficulté à doter sont les postes de cadres supérieurs et de professionnels dont les exigences sont très précises, comme posséder une expérience de travail avec les organismes de transport provinciaux. Parmi les initiatives mises en œuvre en 2018, mentionnons la création d'un outil qui permet de rédiger des offres d'emploi en utilisant un langage plus inclusif. Nous collaborons aussi avec le service d'approvisionnement de l'économie sociale de la Ville de Toronto pour trouver des candidats qualifiés.

Parsons s'engage à procéder à un deuxième examen des systèmes, des politiques et des pratiques afin de recenser les domaines ayant besoin d'autres améliorations. Nous avons réalisé un premier examen de ce genre et n'avons relevé aucun obstacle à l'emploi.

Contexte opérationnel

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

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

Les activités commerciales de Parsons connaissent des fluctuations importantes d'une année à l'autre, et ce, parfois sur une courte période. Étant donné qu'une grande partie des activités de Parsons menées partout dans le monde concerne directement des contrats de construction, nous sommes toujours à quelques mois d'une date de clôture. Pour prévoir le nombre d'employés et l'ensemble de compétences requis à l'avenir, il faut généralement se fonder sur une estimation calculée. Les entreprises dans les domaines du génie et de la construction sont habituées à composer avec des augmentations soudaines du nombre d'employés, suivies de baisses une fois les projets terminés.

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

L'emplacement géographique des projets est un aspect important de la composition de notre main-d'œuvre, car, pendant que des projets prennent fin dans une province, d'autres sont lancés dans une autre province. De nos 104 cessations des fonctions involontaires, 76 (ou 73 %) sont attribuables à la fin de contrats ou aux RIF qui touchent toutes les CPÉME. Les professionnels et les cadres intermédiaires ont été plus particulièrement touchés. Tel qu'il a été mentionné précédemment, l'achèvement d'un projet constitue un facteur important de la composition de la main-d'œuvre.

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

- Autre.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Parsons Inc.

Emplacement principal : Calgary (Alberta)

Nombre d'employés : 932

• Ontario	575	• Saskatchewan	22
• Québec	30	• Alberta	103
• Nouvelle-Écosse	1	• Yukon	35
• Manitoba	17	• Territoires du Nord-Ouest	7
• Colombie-Britannique	142		

Aperçu de l'organisation

SCIAN 5413 – Architecture, génie et services connexes

Parsons offre des services de conception-construction, de gestion de la construction, d'ingénierie, de cybersécurité et d'autres services professionnels. Parsons offre également des services de déconstruction et de démolition de bâtiments. L'entreprise est une filiale de Parsons Corporation.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-02-01
 Réception : Date inconnue
 Clôture : 2016-03-08
 Analyse de l'effectif : 2015-07-27

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2019-02-19
 Réception : 2019-02-26
 Analyse de l'effectif : 2018-09-11

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 Aucun

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à l'information fournie dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires Aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs fixés lors de l'évaluation précédente sont sous forme de pourcentage.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (60 %)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (117 %)

Évaluation et observations

- CPEME 01 : Il y a eu 21 nouveaux venus, dont une femme. Cela représente un taux d'embauche de 4,8 %, ce qui est inférieur à la DMT de 27,4 %. Compte tenu de ce taux de disponibilité, cinq femmes auraient dû être embauchées.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (595 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (183 %)

Évaluation et observations

- CPEME 01 : Des 21 nouveaux venus, aucun n'était autochtone. Une telle situation est à prévoir compte tenu de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 2,9 %.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif atteint (265 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (65 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (57 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (96,2 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPEME 03 : Des 410 nouveaux venus, quatre sont des personnes handicapées. Cela représente un taux d'embauche de 1,0 %, ce qui est inférieur à la DMT de 3,8 %. Compte tenu de la DMT, au moins 15 personnes handicapées auraient dû être embauchées.
- CPEME 04 : Des 167 nouveaux venus, deux étaient des personnes handicapées. Cela représente un taux d'embauche de 1,2 %, ce qui est inférieur à la DMT de 4,6 %. Compte tenu de la DMT, au moins sept personnes handicapées auraient dû être embauchées.
- CPEME 05 : Des 17 nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu de la DMT de 4,6 %, au moins deux personnes handicapées auraient dû être embauchées.
- CPEME 10 : Des six nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. Cette situation est à prévoir compte tenu de la DMT de 7,0 %.
- CPEME 11 : Des 59 nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu de la DMT de 5,6 %, au moins trois personnes handicapées auraient dû être embauchées.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif atteint (132 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (86 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (29 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (33 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (74 %)

Évaluation et observations

- CPEME 05 : Des 17 nouveaux venus, deux étaient membres de minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 11,8 %. Compte tenu du taux de DMT de 45,8 %, au moins sept membres des minorités visibles auraient dû être embauchés.
- CPEME 07 : Des 52 nouveaux venus, quatre étaient membres de minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 7,7 %. Compte tenu du taux de DMT de 24,9 %, au moins 12 membres des minorités visibles auraient dû être embauchés.
- CPEME 11 : Des 59 nouveaux venus, 13 étaient membres de minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 22,0 %. Compte tenu du taux de DMT de 48,9 %, au moins 28 membres des minorités visibles auraient dû être embauchés.

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'organisation s'est fixé 17 objectifs lors de l'évaluation précédente et elle en a atteint sept. Cela équivaut à 41 % des objectifs atteints, ce qui ne correspond pas au seuil de 80 % nécessaire pour démontrer des efforts raisonnables.
 - Pour les 10 objectifs qui n'ont pas été atteints, les possibilités d'embauche et de promotion étaient suffisantes dans huit cas pour que des progrès raisonnables soient réalisés. Dans deux cas, l'embauche était insuffisante pour que l'effort soit raisonnable.
 - Une évaluation des efforts raisonnables a été effectuée, et l'organisation a mis en œuvre toutes les mesures requises ainsi que des mesures additionnelles, ce qui démontre que l'organisation prend des mesures pour atteindre un effectif représentatif. De plus, l'entreprise a expliqué que son niveau d'activité fluctuait considérablement d'une année à l'autre, parfois sur de courtes périodes. Le nombre d'employés varie donc selon les contrats obtenus par l'organisation.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Un objectif a été fixé pour chaque catégorie où une sous-représentation a été observée dans l'analyse de l'effectif. Tous les objectifs à court et à long terme ont été fixés sous forme de pourcentage et ils représentent une valeur au moins égale à la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-4	27,6	27,6	11,1	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-35	39,4	39,4	19,4	39,4
04	Personnel semi-professionnel et technique	-6	21,5	21,5	18,3	21,5
05	Surveillants	-3	50,0	50,0	31,3	52,1

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-7	50,0	50,0	41,4	65,7
----	---	----	------	------	------	------

Observations

- CPEME 05 : Les objectifs à court et à long terme devraient être fixés à 45 % au lieu de 50 % afin que l'objectif total maximal pour cette CPEME ne dépasse pas 100 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^{bre}	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	6,3	3,2	0,0	3,2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	2,7	2,7	0,0	2,7
03	Professionnels	-3	1,5	1,5	0,7	1,5
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	4,9	4,9	2,7	4,9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	27,4	27,4	0,0	27,4
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	28,1	28,1	0,0	28,1

Observations Aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^{bre}	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01/02	Cadres	-9	5,0	5,0	0,5	5,0
03	Professionnels	-34	8,9	8,9	0,9	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-10	7,6	7,6	2,2	7,6
05	Surveillants	-4	27,5	27,5	0,0	27,5

07	Personnel administratif et de bureau principal	-5	10,0	10,0	1,7	10,0
10	Personnel de bureau	-1	16,7	-	0,0	9,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	10,8	-	0,0	10,8

Observations

- Des objectifs à long terme ne sont pas requis pour les CPEME 10 et 11, car les écarts seront comblés à court terme.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-7	24,5	24,5	21,0	24,5
05	Surveillants	-4	49,9	49,9	25,0	49,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	27,0	27,0	23,7	27,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-7	50,0	-	31,0	54,7

Observations

- CPEME 05 : L'objectif à court terme devrait être fixé à 30 % au lieu de 49,9 % afin que l'objectif total maximal pour cette CPEME ne dépasse pas 100 %.
- CPEME 11 : Un objectif à long terme n'est pas requis, car l'écart sera comblé à court terme. Toutefois, un objectif à court et à long terme devrait plutôt être fixé à 27,5 % afin que l'objectif total maximal pour cette CPEME ne dépasse pas 100 %.

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 :

- Nous avons constaté que Parsons Inc. a eu de la difficulté à respecter son engagement d'embaucher et de promouvoir des membres des groupes désignés. L'organisation a atteint sept des 17 objectifs fixés lors de la première évaluation de conformité. De plus, les possibilités d'embauche et de promotion étaient suffisantes dans huit cas pour que des progrès raisonnables soient réalisés.
- Comme tous les écarts précédents sont toujours présents, nous encourageons Parsons Inc. à effectuer une étude des systèmes d'emploi pour les politiques et les pratiques de recrutement et d'embauche de l'organisation. La réalisation d'une étude des systèmes d'emploi devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en lui permettant de cerner et d'éliminer les obstacles qui pourraient l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Des conseils sur la façon d'effectuer une étude des systèmes d'emploi sont présentés sur le site Web du Programme du travail (étape 22 des modules de formation).
- Nous recommandons que Parsons Inc., dans son étude des systèmes d'emploi, mette l'accent sur les premières étapes du processus d'embauche et de recrutement afin de veiller à ce qu'aucun obstacle n'empêche l'équité en matière d'emploi. Il pourrait également être avantageux d'effectuer des entrevues de départ lorsque des employés quittent. La tenue d'entrevues de départ pourrait aider l'organisation à cerner les obstacles qui pourraient l'empêcher de conserver ses employés appartenant aux groupes désignés.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2019-03-05

De: Yakibonge, Ntambwe N [NC]
Envoyé: 25 mars 2019 2:20 PM
A : 'peter.marrocco@parsons.com'
Cc: 'kathryn.morrison@parsons.com'; 'Keith Jeffers'
Objet : Accord numéro 061523 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Marrocco,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 19 février 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Parsons Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Nous avons remarqué que Parsons Inc. avait eu du mal à remplir ses engagements à embaucher et à accorder des promotions aux employés faisant partie des groupes désignés. L'entreprise a atteint 7 des 17 objectifs établis durant la première évaluation de conformité. De plus, il y a eu suffisamment d'occasions d'embauche et de promotion (huit cas) pour s'attendre à des progrès raisonnables.
- Étant donné que les écarts précédemment ciblés sont toujours présents, nous encourageons Parsons Inc. à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) sur ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. La réalisation d'une ESE pourrait aider l'entreprise à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles à l'atteinte de l'équité en emploi en milieu de travail. Des instructions sur la façon de mener une ESE sont disponibles sur le site Web du Programme du travail ([étape 2-2](#) des modules de formation).
- Pendant qu'elle mène son ESE, nous recommandons à Parsons Inc. de se concentrer sur les premières étapes du processus d'embauche et de recrutement pour s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacles en place empêchant d'atteindre l'équité en emploi. Il pourrait aussi être bon de mener des entrevues de départ lors des cessations d'emploi. Mener des entrevues de départ pourrait aider l'entreprise à cibler les obstacles ou barrières empêchant l'organisation de maintenir en poste les employés faisant partie des groupes désignés.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 19 février 2022. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;

1

Canada

- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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