



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

Nouvel Accord

Accord révisé

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

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 455 Rene-Levesque Blvd. West	Ville Montreal	Province Quebec	Code postal H2Z 1Z3
	Numéro de téléphone 514-393-1000	Numéro de télécopieur 514-303-3235	

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

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Robert G. Card	Titre Président et directeur général
Numéro de téléphone 514-393-1000	Adresse du courriel robert.card@snclavalin.com
Signature	Date 2013-09-24

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

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

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

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

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

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

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

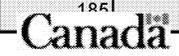
	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total
	Permanent Temps plein/temps partiel des employés	Permanent temps partiel des employés	Temporaire	
Londres	8	0	0	8
Windsor	2	0	0	2
Grand Sudbury	29	0	0	29
Thunder Bay	2	0	0	2
Saskatoon	75	9	0	84
Kelowna	10	4	0	14
Victoria	58	1	0	59
Alta. moins de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

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	72	56	16				1		1	6	5	1
	Total	72	56	16				1		1	6	5	1
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	871	703	168	2		2	5	4	1	131	106	25
	Total	871	703	168	2		2	5	4	1	131	106	25
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2478	1653	825	10	5	5	27	17	10	676	459	217
	Total	2478	1653	825	10	5	5	27	17	10	676	459	217
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1225	927	298	11	10	1	16	13	3	263	185	78
	Total	1225	927	298	11	10	1	16	13	3	263	185	78

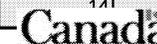


LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	56	33	23							14	10	4
	Total	56	33	23							14	10	4
Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	67	60	7	3	2	1	2	1	1	8	8	
	Total	67	60	7	3	2	1	2	1	1	8	8	
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	535	67	468	2		2	8	2	6	97	23	74
	Total	535	67	468	2		2	8	2	6	97	23	74
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	86	85	1	1	1					14	14	
	Total	86	85	1	1	1					14	14	



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	85	14	71				2	1	1	11	3	8
	Total	85	14	71				2	1	1	11	3	8
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	18	8	10							4	2	2
	Total	18	8	10							4	2	2
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	44	37	7							7	6	1
	Total	44	37	7							7	6	1
Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	67	41	26							28	19	9
	Total	67	41	26							28	19	9

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	64	64					3	3				
	Total	64	64					3	3				
Nombre total d'employés		5668	3748	1920	29	18	11	64	41	23	1259	840	419

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	3	1									
	Total	4	3	1									
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	43	16	27				1	1		10	3	7
	Total	43	16	27				1	1		10	3	7
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	19	11	8	1	1					1		1
	Total	19	11	8	1	1					1		1
Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	13	1	12							1		1
	Total	13	1	12							1		1
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	2	2									
	Total	4	2	2									
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	1	3							1		1
	Total	4	1	3							1		1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

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

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	Total		1	1								1	1
Nombre total d'employés		90	37	53	1	1		1	1		14	4	10

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DU SALAIRE

Temps plein / National

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

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	5668	3748	1920	29	18	11	64	41	23	1259	840	419
Nombre total d'employés	5668	3748	1920	29	18	11	64	41	23	1259	840	419

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DU SALAIRE

Temps partiel / National

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

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	90	37	53	1	1		1	1		14	4	10
Nombre total d'employés	90	37	53	1	1		1	1		14	4	10

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps plein / National

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

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	15	12	3									
Cadres moyens et autres dirigeants	231	186	45				1	1		24	20	4
Professionnels	1359	882	477	11	7	4	12	7	5	377	252	125
Semi-professionnels et techniciens	495	382	113	5	4	1	5	4	1	124	89	35
Contrôleurs	12	10	2							6	5	1
Les superviseurs : Artisanat et métiers	33	28	5	1	1		2	2		3	3	
Personnel administratif et de bureau principal	215	33	182	3		3	2	1	1	46	11	35
Personnel qualifié de la vente et des services	7	5	2				1	1				
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	83	81	2	1	1					15	14	1
Personnel de bureau	39	6	33							4	1	3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	12	6	6							3	1	2
Travailleurs manuels semi-qualifiés	14	14								3	3	
Autres personnels de vente et de service	33	16	17							6	4	2
Autres travailleurs manuels	46	39	7				1	1		3	3	
Nombre total d'employés embauchés	2594	1700	894	21	13	8	24	17	7	614	406	208

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

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

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

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

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	31	22	9							4	4	
Cadres moyens et autres dirigeants	305	214	91	2		2	3	2	1	53	38	15
Professionnels	633	360	273	3	2	1	2		2	173	103	70
Semi-professionnels et techniciens	166	104	62				1		1	39	23	16
Contrôleurs	24	13	11							4	4	
Les superviseurs : Artisanat et métiers	15	13	2							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	90	14	76				2		2	17	4	13
Personnel qualifié de la vente et des services	4	3	1									
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	10	10								2	2	
Personnel de bureau	7	1	6									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	2	2							1	1	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	8	8								3	3	
Autres personnels de vente et de service	5	4	1							2	1	1
Autres travailleurs manuels	2	2										
Nombre total d'employés promus	1304	770	534	5	2	3	8	2	6	299	183	116
Nombre total de promotions	1440	843	597	7	2	5	8	2	6	335	203	132

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

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

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

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

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	34	28	6									
Cadres moyens et autres dirigeants	763	606	157	4	1	3	2	2		92	77	15
Professionnels	1434	912	522	8	5	3	8	6	2	384	256	128
Semi-professionnels et techniciens	966	791	175	9	9		7	6	1	165	135	30
Contrôleurs	81	46	35	1	1					16	10	6
Les superviseurs : Artisanat et métiers	96	93	3	3	3		1	1		7	6	1
Personnel administratif et de bureau principal	536	126	410	6	1	5	2	1	1	79	18	61
Personnel qualifié de la vente et des services	64	43	21				1	1				
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	93	89	4							9	8	1
Personnel de bureau	114	22	92				1	1		6	2	4
Personnel intermédiaire des ventes et des services	58	25	33				2	1	1	2	1	1
Travailleurs manuels semi-qualifiés	46	40	6	1		1				4	4	
Autres personnels de vente et de service	83	30	53							1	1	
Autres travailleurs manuels	60	42	18							3	3	
Nombre total de salariés licenciés	4428	2893	1535	32	20	12	24	19	5	768	521	247

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

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

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	2		2									
Professionnels	24	10	14							2	1	1
Semi-professionnels et techniciens	9	5	4	1	1							
Contrôleurs	1		1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1								1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	10	2	8							1	1	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	2		2							1		1
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	51	19	32	1	1					5	3	2

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap	Espace recrutement		
				Représentation	Disponibilité				
			#	#	%	%	#		
2261 : Contrôleurs non destructifs et techniciens d'inspection	Terre-Neuve et Labrador		6	2	33.3 %	8.9 %	1	1	Terre-Neuve et Labrador
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Colombie-Britannique		2	1	50.0 %	3.1 %	0	1	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta		4	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique		13	0	0.0 %	6.8 %	1	-1	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Terre-Neuve et Labrador		9	0	0.0 %	6.6 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario		15	1	6.7 %	3.0 %	0	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec		21	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan		1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Saskatchewan
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta		6	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Alberta
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la construction	Terre-Neuve et Labrador		6	0	0.0 %	11.5 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario		9	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Québec		11	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Québec
2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime	Colombie-Britannique		28	0	0.0 %	4.4 %	1	-1	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario		1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec		3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Terre-Neuve et Labrador		1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec		6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
4223 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs et personnel assimilé graphiques	Colombie-Britannique		7	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Colombie-Britannique

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	13	0	0.0 %	8.7 %	1	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	12	0	0.0 %	2.7 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	12	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	Victoria
Total		5758	30	0.5 %	2.0 %	113	-83	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	CNO (CPEME par défaut)	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-06-28

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

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

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

Date : 2019-06-28

Femmes

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

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

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

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

Date : 2019-06-28

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

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

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

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

Date : 2019-06-28

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

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

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

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

Date : 2019-06-28

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

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

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

Date : 2019-06-28

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	CNO (CPEME par défaut)	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

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

Date : 2019-06-28

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

JJ	MM	AAAA
20	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
28	06	2019

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

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

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		72	16	27.6
		874	169	24.7
		2,521	852	25.9
		1,241	305	24.6
		56	23	52.9
		68	7	4.5
		546	478	81.0
		0	0	0.0
		86	1	5.1
		88	73	66.8
		18	10	66.0
		45	7	15.4
		70	28	56.9
		65	0	20.5
	Total	5,750	1,969	33.6

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

JJ	MM	AAAA
20	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
28	06	2019

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

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

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	72	0	3.2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	874	2	1.9
03	Professionnels	2,521	10	1.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	1,241	12	2.2
05	Surveillants	56	0	2.1
06	Contremaîtres	68	3	4.1
07	Personnel administratif et de bureau principal	546	2	1.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	86	1	4.8
10	Personnel de bureau	88	0	3.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	0	2.5
12	Travailleurs manuels spécialisés	45	0	3.5
13	Autre personnel de la vente et des services	70	0	2.9
14	Autres travailleurs manuels	65	0	6.9
Total		5,750	30	2.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

JJ	MM	AAAA
20	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
28	06	2019

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

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

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		72	6	11.5
		874	131	19.1
		2,521	686	29.0
		1,241	262	16.7
		56	14	27.7
		68	8	8.0
		546	97	18.9
		0	0	0.0
		86	14	14.8
		88	11	22.3
		18	4	21.7
		45	7	28.6
		70	29	59.5
		65	1	4.3
Total		5,750	1,270	22.9

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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



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

JJ	MM	AAAA
20	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
28	06	2019

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

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

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

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

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	15	3	0	0	31	9	0	0	34	6	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	231	45	0	0	305	91	0	0	763	157	2	2
03 Professionnels	1,359	477	5	2	633	273	4	3	1,434	522	24	14
04 Personnel semi-professionnels et technique	495	113	1	1	166	62	0	0	966	175	9	4
05 Surveillants	12	2	0	0	24	11	0	0	81	35	1	1
06 Contremaîtres	33	5	0	0	15	2	0	0	96	3	1	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	215	182	3	2	90	76	0	0	536	410	10	8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	7	2	0	0	4	1	0	0	64	21	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	83	2	0	0	10	0	0	0	93	4	1	0
10 Personnel de bureau	39	33	1	1	7	6	1	1	114	92	2	2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	6	0	0	4	2	0	0	58	33	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	14	0	0	0	8	0	0	0	46	6	1	1
13 Autre personnel de la vente et des services	33	17	0	0	5	1	0	0	83	53	0	0
14 Autres travailleurs manuels	46	7	1	0	2	0	0	0	60	18	0	0
Total	2,594	894	11	6	1,304	534	5	4	4,428	1,535	51	32

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	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	D'ici 3 ans	Actual	Annuellement	D'ici 3 ans			Actual	D'ici 3 ans		À - De							
	20-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	85	-5.4%	0.5%	1	43.3%	3.0%	8	9	16	3.0%	1	9	2	27.4%	27.4%	-7	-7	18.8%	19.8%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1,322	-12.9%	0.5%	20	69.7%	3.0%	119	139	223	3.0%	20	319	54	38.9%	38.9%	-291	-265	16.9%	19.2%
03	Professionnels	2,779	-3.2%	0.5%	42	55.0%	3.0%	250	292	887	3.0%	80	-57	0	26.6%	148	57	31.9%	28.6%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1,847	-12.4%	0.5%	28	63.1%	3.0%	166	194	363	3.0%	33	109	45	23.4%	23.4%	-69	-64	19.7%	20.0%
05	Surveillants	164	-30.1%	0.5%	2	74.5%	3.0%	15	17	71	3.0%	6	23	9	53.3%	53.3%	-16	-14	43.3%	44.6%
06	Contremaîtres	138	-21.0%	0.5%	2	94.2%	3.0%	12	14	4	3.0%	0	7	1	7.7%	7.7%	-7	-6	2.9%	3.6%
07	Personnel administratif et de bureau	505	2.6%	0.5%	8	103.9%	3.0%	45	53	315	3.0%	28	128	0	80.8%	-93	-128	62.4%	55.9%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	55	-100.0%	0.5%	1	232.7%	3.0%	5	6	18	3.0%	2	8	3	43.3%	43.3%	-6	-5	32.7%	33.9%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	45	24.1%	0.5%	1	143.5%	3.0%	4	5	0	3.0%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	643	-48.5%	0.5%	10	31.7%	3.0%	58	68	578	3.0%	52	-90	0	66.8%	148	90	89.9%	80.6%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	58	-32.3%	0.5%	1	152.6%	3.0%	5	6	34	3.0%	3	9	0	68.5%	-6	-9	58.6%	52.5%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	85	-19.1%	0.5%	1	72.3%	3.0%	8	9	10	3.0%	1	6	2	17.4%	17.4%	-5	-4	11.8%	12.8%
13	Autre personnel de la vente et des services	125	-17.6%	0.5%	2	85.1%	3.0%	11	13	63	3.0%	6	20	0	60.6%	-13	-20	50.4%	44.9%	
14	Autres travailleurs manuels	79	-6.3%	0.5%	1	83.3%	3.0%	7	8	13	3.0%	1	5	2	21.5%	21.5%	-4	-3	16.5%	17.5%
Total		7,930	-10.2%	0.5%	119	65.5%	3.0%	714	833	2,595	3.0%	234	496	296	35.5%	35.5%	-220	-200	32.7%	33.0%

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

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

Tableau 2: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

14	Autres travailleurs manuels	1	3
Total		38	368

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

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

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

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

Tableau 4: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

14	Autres travailleurs manuels	1	5	
Total		9	102	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

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

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actual	Prévu	D'ici 3 ans	Actual	Prévu	D'ici 3 ans			Actual	D'ici 3 ans		À - De							
	20-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	85	-5.4%	0.5%	1	43.3%	3.0%	8	9	3	3.0%	0	6	1	10.1%	10.1%	-6	-5	3.5%	4.7%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1,322	-12.9%	0.5%	20	69.7%	3.0%	119	139	181	3.0%	16	36	21	15.0%	15.0%	-17	-15	13.7%	13.9%
03	Professionnels	2,779	-3.2%	0.5%	42	55.0%	3.0%	250	292	661	3.0%	59	134	76	26.1%	26.1%	-64	-58	23.8%	24.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1,847	-12.4%	0.5%	28	63.1%	3.0%	166	194	285	3.0%	26	24	0	15.1%	15.1%	6	-24	15.4%	13.8%
05	Surveillants	164	-30.1%	0.5%	2	74.5%	3.0%	15	17	25	3.0%	2	21	5	26.5%	26.5%	-18	-16	15.2%	16.9%
06	Contremaîtres	138	-21.0%	0.5%	2	94.2%	3.0%	12	14	15	3.0%	1	-4	0	7.5%	7.5%	5	4	10.9%	10.0%
07	Personnel administratif et de bureau	505	2.6%	0.5%	8	103.9%	3.0%	45	53	86	3.0%	8	30	11	21.1%	21.1%	-21	-19	17.0%	17.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	55	-100.0%	0.5%	1	232.7%	3.0%	5	6	0	3.0%	0	19	2	34.1%	34.1%	-19	-17	0.0%	3.6%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	45	24.1%	0.5%	1	143.5%	3.0%	4	5	2	3.0%	0	2	0	9.3%	9.3%	-2	-2	4.4%	4.3%
10	Personnel de bureau	643	-48.5%	0.5%	10	31.7%	3.0%	58	68	72	3.0%	6	77	15	21.9%	21.9%	-69	-62	11.2%	12.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	58	-32.3%	0.5%	1	152.6%	3.0%	5	6	3	3.0%	0	4	1	11.4%	11.4%	-4	-3	5.2%	6.8%
12	Travailleurs manuels spécialisés	85	-19.1%	0.5%	1	72.3%	3.0%	8	9	12	3.0%	1	18	3	33.7%	33.7%	-17	-15	14.1%	16.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	125	-17.6%	0.5%	2	85.1%	3.0%	11	13	22	3.0%	2	25	5	35.4%	35.4%	-22	-20	17.6%	19.7%
14	Autres travailleurs manuels	79	-6.3%	0.5%	1	83.3%	3.0%	7	8	1	3.0%	0	6	1	8.5%	8.5%	-6	-5	1.3%	2.5%
Total		7,930	-10.2%	0.5%	119	65.5%	3.0%	714	833	1,368	3.0%	123	397	170	20.4%	20.4%	-250	-227	17.3%	17.6%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

14	Autres travailleurs manuels	1	5
Total		28	237

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
01	Cadres supérieurs	27.6	27.6
02	Cadres intermédiaires et autres admin	24.7	24.7
03	Professionnels	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	
05	Surveillants	50.0	50.0
06	Contremaîtres	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	

La méthode de comparaison par défaut est passée des CPÈME à la CNP, car l'activité principale de l'organisation consiste à fournir des services d'ingénierie. Par conséquent, la moitié de ses cadres intermédiaires et autres administrateurs se situe dans le code de la CNP des directeurs/directrices de services de génie. Pour gérer les travaux d'ingénierie, de nombreux postes de direction des organisations doivent être occupés par des ingénieurs. Comme la disponibilité des femmes dans le code de la CNP des directeurs/directrices de services de génie est de 14,3 %, la disponibilité globale des femmes de près de 40 % dans les CPÈME des cadres intermédiaires et autres administrateurs n'a pas pu être atteinte de manière réaliste, compte tenu du fait que la moitié des postes disponibles dans ces CPÈME doivent être pourvus à partir d'un bassin où la disponibilité des femmes n'est que de 14,3 %.

La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME.

La représentation actuelle des femmes est égale à la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME.

La représentation actuelle dépasse déjà la disponibilité sur le marché du travail dans cette CPÈME.

La représentation actuelle des femmes est supérieure à 50 %.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

14	Autres travailleurs manuels		6.9		6.9%
Total			2.1		2.1%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

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

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

14	Autres travailleurs manuels		4.3		4.3%
Total			22.9		22.9%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	%					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	505	2	0.4	1.5	8	-6	26.4																	
		2019	546	2	0.4	1.9	10	-8	19.3	218	3	1.4	4	-1	90	0	0.0	0	0	546	6	1.1	2	4		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	55	0	0.0	6.9	4	-4	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	7	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	64	0	0.0	0	0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	45	0	0.0	5.8	3	-3	0.0																	
		2019	86	1	1.2	4.8	4	-3	24.2	83	1	1.2	4	-3	10	0	0.0	0	0	94	0	0.0	0	0		
10	Personnel de bureau	2016	643	4	0.6	2.2	14	-10	28.3																	
		2019	88	0	0.0	3.0	3	-3	0.0	40	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	116	0	0.0	1	-1		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	58	0	0.0	2.7	2	-2	0.0																	
		2019	18	0	0.0	2.5	0	0	0.0	12	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	58	0	0.0	0	0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	85	1	1.2	2.8	2	-1	42.0																	
		2019	45	0	0.0	3.5	2	-2	0.0	14	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	47	1	2.1	1	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	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							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	308	3	1.0	1	300.0	0.0	0.0	5	60.0	0.0	0.0	L'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistait à embaucher un Autochtone, et 3 ont été embauchés.
		2022	308	3	1.0			1.9	51.3			0.0	5126.5	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	Il n'y a plus d'employés dans cette CPÉME.
		2022	11	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	93	1	1.1	0	0.0	0.0	0.0	3	33.3	0.0	0.0	Il n'y avait pas d'objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019, mais nous avons tout de même embauché un Autochtone.
		2022	93	1	1.1			4.8	22.4			0.0	2240.1	
		2019	48	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	9	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones	
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif							
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	38	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	7	0.0	0.0	0.0			
		2022	38	0	0.0		2.9	0.0			0.0	0.0				
14	Autres travailleurs manuels	2019	49	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	5	0.0	0.0	0.0			
		2022	49	0	0.0		6.9	0.0			0.1	0.0				
Total		2019	3,914	26	0.7	9	288.9	0.0	0.0	102	25.5	0.0	0.0	Dans l'ensemble, l'organisation avait un objectif quantitatif à court terme pour 2016-2019 consistant à embaucher 9 Autochtones, et 26 ont été embauchés.		
		2022	3,914	26	0.7		2.1	31.6			0.0	3163.2				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

SNC Lavalin Inc.

JJ-MM-AAAA

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

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

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

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

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

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

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

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

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

- Autre.

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

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : SNC Lavalin Inc.

Lieu de travail principal : Montréal (Québec)

Nombre d'employés : 5758

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

Aperçu de l'organisation

SCIAN 5511 : Gestion de sociétés et d'entreprises

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

Dates clés – Évaluation de la première année

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

Dates clés – Évaluation subséquente

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

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires : aucun

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

Oui Non

Commentaires :

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

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

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

Femmes

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

Évaluation/Observations

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

Autochtones

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

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

Évaluation/Observations

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

Personnes handicapées

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

Évaluation/Observations

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

Membres des minorités visibles

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

Évaluation/Observations

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

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

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

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

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

Femmes

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

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

Observations :

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

Autochtones

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

Observations : aucune

Personnes handicapées

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

Observations : aucune

Membres des minorités visibles

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

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

Observations : aucune

RECOMMANDATION

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

conformité non-conformité

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

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

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2019-09-24

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

Envoyé : 27 septembre 2019 8:49

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

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

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

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher James Cullens :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

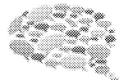
Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à SNC-Lavalin Inc. un succès continu dans la réalisation d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

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

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

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc.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!