



RAPPORT SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE 2025

Objectif

Ce rapport fournit une évaluation de l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans la province de la Colombie-Britannique, conformément à la **Loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique**.

À propos d'AtkinsRéalis

AtkinsRéalis est une société de calibre mondial de services d'ingénierie et d'énergie nucléaire. Issue de l'intégration d'organisations établies remontant à 1911, AtkinsRéalis propose des solutions innovantes qui intègrent les personnes, la technologie et les données, contribuant ainsi à révolutionner les infrastructures et les systèmes énergétiques à l'échelle mondiale.

En tant que société d'ingénierie de premier plan, nous avons la responsabilité de concevoir, livrer et exploiter des environnements qui fonctionnent mieux pour tous. Cela implique de créer et de maintenir une culture inclusive et diversifiée qui attire les meilleurs talents, tous genres et origines confondus, et qui leur permet de réaliser leur plein potentiel.

Notre objectif ultime est que chacun vive une expérience positive au sein de notre entreprise, soit soutenu dans son développement et, surtout, se sente valorisé et reconnu.



Écart salarial entre les sexes en Colombie-Britannique

Méthodologie de transparence salariale

Conformément à la **Loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique**, adoptée le **11 mai 2023**, les employeurs réglementés par la province comptant entre 300 et 999 employés doivent publier un **rapport annuel de transparence salariale** avant le **1er novembre 2025**. Ce rapport est notre premier rapport annuel de transparence salariale.

La loi exige que les employeurs divulguent les données de rémunération par genre, incluant les salaires horaires, les heures supplémentaires, les primes et la répartition par quartiles de rémunération. Le gouvernement fournit des définitions et méthodologies standardisées (écarts moyens et médians) pour assurer la cohérence entre les organisations.



Résultats 2025

Notre **Rapport sur la transparence salariale 2025**, qui reflète les données de **l'année civile 2024**, est présenté dans les pages suivantes.

Ce rapport contient les données de transparence salariale pour les entités juridiques suivantes opérées par AtkinsRéalis en Colombie-Britannique: AtkinsRéalis Group Inc., AtkinsRéalis Canada Inc., ProTrans BC Operations Ltd., AtkinsRéalis O&M Services Inc., AtkinsRéalis Operations & Maintenance Inc. et AtkinsRéalis Construction (Pacific) Inc.

Le rapport inclut des indicateurs sur l'écart salarial entre les genres pour les éléments suivants:



Rémunération horaire



Rémunération des heures supplémentaires



Primes



Représentation de chaque genre dans chaque quartile de rémunération

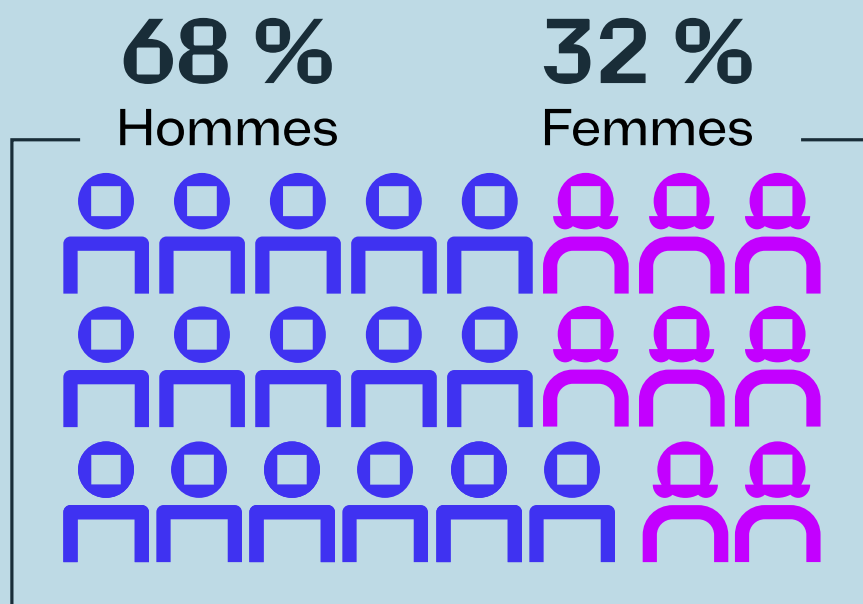


Contexte organisationnel

Comme la majorité des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction, notre écart salarial entre les genres reflète en grande partie le déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes dans notre organisation, en particulier au sein de notre population de cadres supérieurs.

Les hommes représentent environ 68 % de notre effectif canadien. Dans les postes de direction, les hommes sont trois fois plus nombreux que les femmes. Ces postes sont associés à des salaires plus élevés et à une rémunération variable plus importante, incluant des primes et des attributions d'actions souvent liées à ces salaires.

En Colombie-Britannique, une proportion plus élevée de femmes travaille à temps partiel dans le cadre de nos modalités de travail flexibles. Comme les salaires des employés à temps partiel sont calculés en fonction de leur horaire de travail, cela contribue également à l'écart salarial entre les genres ainsi qu'aux données liées aux heures supplémentaires que nous avons rapportées.



Nos progrès vers la réduction de l'écart

Le principal défi auquel notre secteur est confronté pour réduire l'écart salarial entre les genres est le déséquilibre du nombre d'hommes et de femmes à tous les niveaux de carrière, en particulier dans les postes de direction. Pour y remédier, notre stratégie se concentre sur plusieurs axes.

Favoriser l'équilibre des genres

En 2020, AtkinsRéalis a défini des **objectifs d'équilibre des genres** à atteindre d'ici la fin de 2025, réaffirmant ainsi notre engagement envers un progrès à long terme. Ces objectifs sont détaillés dans notre **Circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2025**, disponible sur notre site internet. Cette orientation stratégique complète nos efforts continus pour réduire l'écart salarial entre les genres et bâtir un avenir plus inclusif.

Nous avons des cibles claires. Bien que nous sachions qu'il ne sera pas facile de les atteindre, nous sommes déterminés à mener le changement en éliminant les obstacles à la progression de carrière et en favorisant le développement des talents à tous les niveaux.



Supprimer les obstacles à la progression de carrière

Pour augmenter le nombre de femmes dans les rôles STIM au sein de notre organisation, nous recrutons activement davantage de femmes et nous nous efforçons de les retenir en leur offrant des opportunités de développement pour accéder à des postes plus élevés.

Nos programmes d'avantages sociaux soutiennent également la santé des femmes et ont été repensés pour répondre directement aux enjeux liés à l'attraction et à la rétention du personnel féminin.

Par exemple, nous proposons des programmes généreux de bonification pour le congé de maternité ainsi qu'un soutien pour la péri ménopause et la ménopause, incluant la prise en charge des symptômes tels que la thérapie hormonale, la physiothérapie, les services de diététicien, le soutien en santé mentale et des modalités de travail flexibles.

Pratiques de rémunération

L'écart salarial entre les sexes est différent de l'égalité salariale. L'égalité salariale consiste à payer les hommes et les femmes le même salaire pour des postes identiques ou similaires. Chez AtkinsRéalis, nous nous engageons à rémunérer nos employés de manière équitable et transparente, en fonction de leur rôle, de leur expérience, de leurs compétences et de leur performance.

Nos postes sont régis par un système robuste de classification des emplois qui évalue objectivement les responsabilités, les compétences et la complexité des tâches afin d'assurer une approche structurée et impartiale de la rémunération. Les décisions salariales sont guidées par des échelles de salaires pour chaque poste, établies à partir d'études de rémunération locales afin de garantir la pertinence et la compétitivité sur le marché. De plus, les décisions des gestionnaires en matière de rémunération sont soigneusement examinées pour assurer un traitement équitable dans toute l'organisation.

Nous évaluons la performance des employés selon des compétences et des attentes clairement définies, en fixant des objectifs qui reflètent à la fois les contributions individuelles et les priorités organisationnelles. Pour les employés syndiqués, la rémunération est déterminée par des conventions collectives, offrant un cadre standardisé et transparent. Grâce à ces pratiques, nous réaffirmons notre engagement à une rémunération équitable pour tous les employés, quel que soit leur genre. Nous révisons continuellement nos politiques afin d'éviter tout biais et de favoriser un environnement de travail fondé sur l'équité et l'intégrité.

Comblar l'écart par des actions à long terme

Bien que nous sachions que nos résultats concernant l'écart salarial entre les genres fluctueront d'une année à l'autre, à mesure que nous cherchons à corriger le déséquilibre, nous avons réalisé des progrès positifs et nous sommes confiants d'aller dans la bonne direction. Cela est confirmé par les reconnaissances que nous avons reçues dans le secteur.

En **2025**, AtkinsRéalis a été nommé parmi les **Meilleurs employeurs de Montréal**, en reconnaissance de nos politiques de travail progressistes et de notre culture inclusive.

En **2024**, nous avons reçu le **Prix de l'équité en emploi** du gouvernement du Canada pour notre leadership en matière de réconciliation avec les peuples autochtones et d'équité en milieu de travail.

En **2024**, nous avons également obtenu la **Certification Argent en parité de «Women in Governance»**, une organisation canadienne réputée qui évalue l'engagement des entreprises envers la parité hommes-femmes en milieu de travail. Cette reconnaissance reflète notre engagement et nos progrès mesurables vers l'atteinte de l'équité entre les genres à tous les niveaux de l'organisation.

Nous continuerons à assumer notre responsabilité et à faire évoluer nos pratiques pour garantir l'équité, les opportunités et le sentiment d'appartenance pour chaque employé.



Rapport sur la transparence salariale

Colombie-Britannique

AtkinsRéalis

Détails de l'employeur

| | |
|------------------------|---|
| Employeur : | AtkinsRéalis |
| Adresse : | 455, boul. René-Lévesque, Montréal, QC |
| Année de déclaration : | 2025 |
| Période : | 1 ^{er} janvier 2024 - 31 décembre 2024 |
| Code SCIAN : | 54 - Services professionnels, scientifiques et techniques |
| Nombre d'employés : | De 300 à 999 (en Colombie-Britannique) |



Rémunération horaire

Écart de rémunération horaire moyen¹



En moyenne, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 17 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire moyen, les femmes gagnent 83 cents.

Écart de rémunération horaire médian²



Le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire médian, les femmes gagnent 85 cents.

Notes explicatives

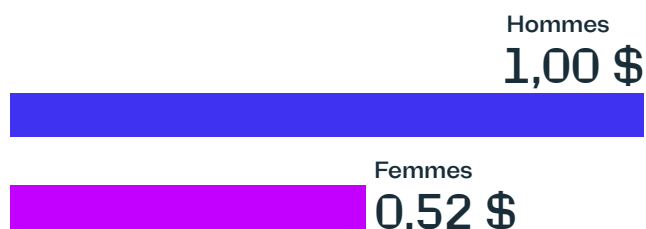
1 L'« écart de rémunération horaire moyen » correspond aux différences de rémunération entre les genres, calculées à partir de la rémunération horaire moyenne. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.

2 L'« écart de rémunération horaire médian » correspond aux différences de rémunération entre les genres, calculées à partir de la valeur médiane de la rémunération horaire pour chaque groupe. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.



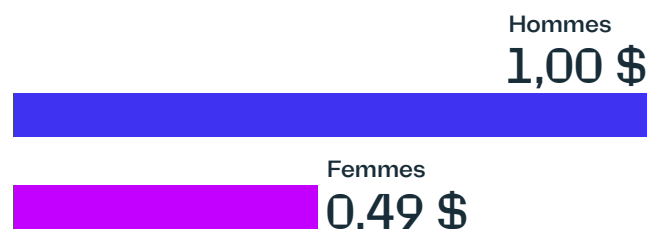
Rémunération des heures supplémentaires

Écart moyen de rémunération des heures supplémentaires³



En moyenne, la rémunération des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 48 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en temps supplémentaires, les femmes gagnent 52 cents.

Écart médian de rémunération des heures supplémentaires⁴



La rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 51 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en temps supplémentaires, les femmes gagnent 49 cents en rémunération médiane.

Remarque : Les données présentées dans cette section reflètent le total des heures supplémentaires payées à un employé, et non le taux horaire pour chaque heure supplémentaire. De plus, les heures supplémentaires des employés syndiqués sont gérées conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Écart moyen d'heures supplémentaires travaillées⁵

Écart par rapport au groupe de référence (Hommes)



En moyenne, les heures supplémentaires travaillées par les femmes sont inférieures de 39 heures à celles des hommes.

Écart médian d'heures supplémentaires travaillées⁶

Écart par rapport au groupe de référence (Hommes)



Le nombre médian des heures supplémentaires travaillées par les femmes est inférieur de 45 heures à celui des hommes.

Notes explicatives

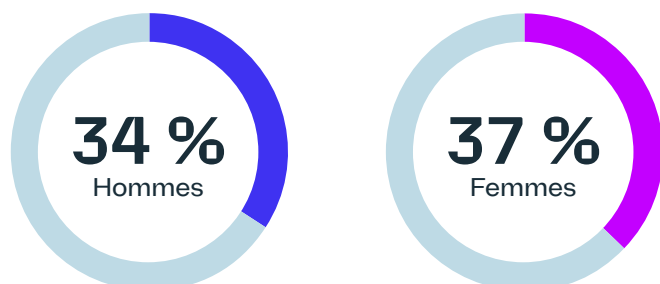
3 L'« écart moyen de rémunération des heures supplémentaires » correspond aux différences de rémunération des heures supplémentaires entre les genres, calculées à partir de la rémunération moyenne des heures supplémentaires.

4 L'« écart médian de rémunération des heures supplémentaires » correspond aux différences de rémunération des heures supplémentaires entre les genres, calculées à partir de la valeur médiane de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.

5 L'« écart moyen d'heures supplémentaires travaillées » correspond aux différences d'heures supplémentaires travaillées entre les genres, calculées à partir de la moyenne d'heures supplémentaires travaillées.

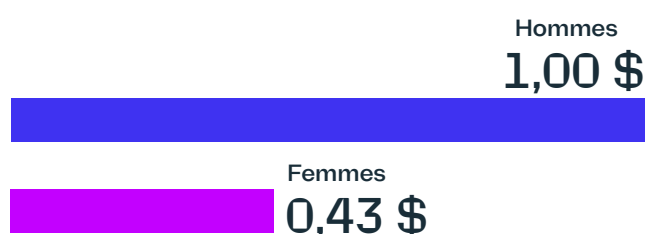
6 L'« écart médian d'heures supplémentaires travaillées » correspond aux différences d'heures supplémentaires travaillées entre les genres, calculées à partir de la valeur médiane d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

Pourcentage d'employés dans chaque genre recevant une rémunération pour heures supplémentaires



Primes

Écart moyen des primes⁷



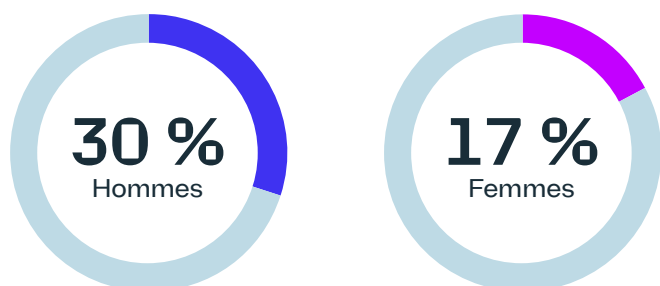
En moyenne, les primes des femmes sont inférieures de 57 % à celles des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en primes moyennes, les femmes gagnent 43 cents.

Écart médian des primes⁸



Les primes médianes des femmes sont inférieures de 16 % à celles des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en primes médianes, les femmes gagnent 84 cents.

Pourcentage d'employés dans chaque catégorie de genre recevant des primes



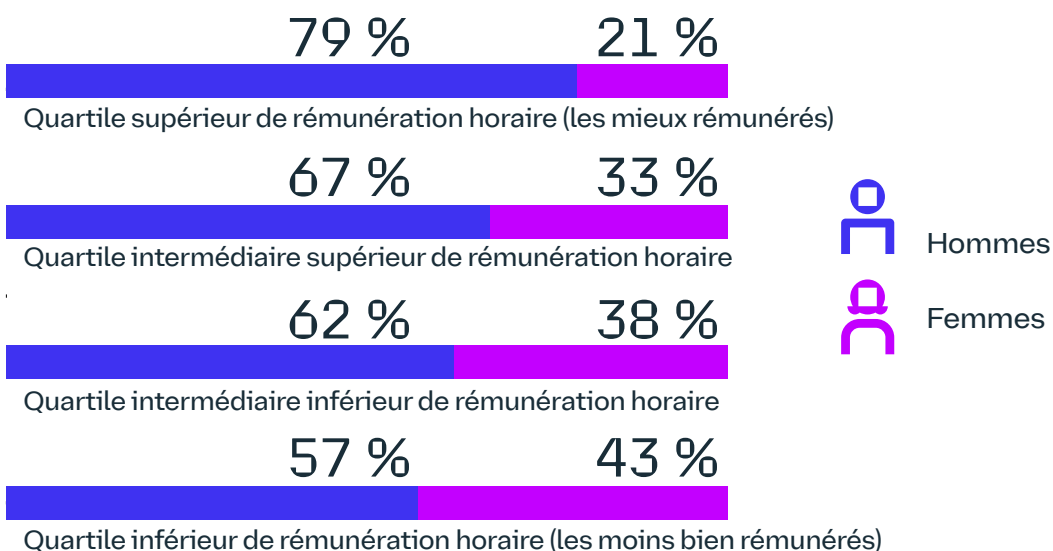
Notes explicatives

7 L'« écart moyen des primes » correspond aux différences des primes entre les genres, calculées à partir de la moyenne des primes.

8 L'« écart médian des primes » correspond aux différences des primes entre les genres, calculées à partir de la valeur médiane des primes pour chaque groupe.



Répartition de chaque genre dans chaque quartile de rémunération⁹



Les femmes représentent 21 % du quartile supérieur de rémunération horaire, 33 % du quartile intermédiaire supérieur, 38 % du quartile intermédiaire inférieur et 43 % du quartile inférieur de rémunération horaire.

Notes explicatives

9 Le « quartile de rémunération » correspond au pourcentage de chaque genre dans quatre groupes de taille égale établis en fonction de la rémunération horaire.

Avis de non-responsabilité :

Conformément à la Loi sur la transparence salariale et aux exigences de déclaration visant à protéger l'anonymat et la vie privée des répondants, une ou plusieurs catégories de genre ont été exclues en raison d'une représentation insuffisante pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Nous sommes tous différents, et c'est ce qui fait notre force. La diversité des points de vue et des opinions nous permet d'offrir une performance à valeur ajoutée et des services de meilleure qualité. C'est pourquoi nous croyons que... la différence est source de changement.