



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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Irving Oil Commercial G.P.	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) Irving Oil	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 304
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 4121	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 10 Sydney Street	Ville Saint John	Province NB	Code postal E2L 4K1
	Numéro de téléphone 506-202-2000		Numéro de télécopieur

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Patricia Brennan	Titre Gouvernance des RH
Numéro de téléphone 506-202-3149	Adresse du courriel patricia.brennan@irvingoil.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) Jonathan McKenzie	Titre Président
Numéro de téléphone 506-202-1619	Adresse du courriel jonathan.mckenzie@irvingoil.com
Signature	Date 2013-07-25

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

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

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	Nombre total d'employés
			0	4					1
Québec				72	Halifax	100			36
Nouvelle-Écosse	72	0	0	228	St. John's	35	10		6
Nouveau-Brunswick	223	5	0	9	Moncton	600			199
Prince Edward île	8	1	0	46	Saint John	19	540		23
Terre-Neuve et Labrador	45				N.B. moins CMA	22	10		71
Nombre total d'employés au Canada		1		359	N.S. moins CMA	7100			10
					Nfld.Lab. moins CMA	1000			9
					P.E.I.	8	10		4
					Que. moins CMA	400			359
					Nombre total d'employés au Canada				

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	4	3	1									
	Total	4	3	1									
11 Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	29	23	6							1		1
	Total	29	23	6							1		1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	47	30	17							4	3	1
	Total	47	30	17							4	3	1
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	23	11	12							1	1	
	Total	23	11	12							1	1	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	18	11	7									
	Total	18	11	7									
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										
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	20	2	18	1		1						
	Total	20	2	18	1		1						
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6	2	4									
	Total	6	2	4									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	35	32	3									
	Total	35	32	3									
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	26	15	11							2	1	1
	Total	26	15	11							2	1	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8		8							1		1
	Total	8		8							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	134	134								4	4	
	Total	134	134								4	4	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		352	265	87	1		1				13	9	4

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Personnel semi-professionnel et technique Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Travailleurs manuels spécialisés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	4										
	Total		4	4									
Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ DU

SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	352	265	87	1		1				13	9	4
Nombre total d'employés	352	265	87	1		1				13	9	4

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	7	7										
Nombre total d'employés	7	7										

Irving Oil Commercial G.P. (certificat n° 030013)

Formulaire 4 A

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	4	4										
Professionnels	9	5	4							1		1
Semi-professionnels et techniciens	8	2	6	1		1				1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	10	9	1									
Personnel de bureau	5	2	3							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2		2							1		1
Autres personnels de vente et de service	34	34								4	4	
Autres travailleurs manuels	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	75	58	17	1		1				8	5	3

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	1	1										

Irving Oil Commercial G.P. (certificat n° 030013)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS PROMUS
 Temps plein / National
 Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	2	2										
Cadres moyens et autres dirigeants	7	6	1									
Professionnels	4	3	1							1	1	
Contrôleurs	1		1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Personnel qualifié de la vente et des services	1	1										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1		1									
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total d'employés promus	19	13	6							1	1	
Nombre total de promotions	19	13	6							1	1	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-05-10 à 2018-01-23

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	2	3										
Cadres moyens et autres dirigeants	2		2									
Professionnels	11	6	5							3	1	2
Personnel semi-professionnel et technique	7	4	3	1		1						
Les superviseurs	4	1	3									
Personnel administratif et de bureau principal	2		2									
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	4										
Personnel de bureau	4	3	1							1	1	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	1	3									
Autre personnel de la vente et des services	27	27								1	1	
Nombre total de salariés licenciés	68	49	19	1		1				5	3	2

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	4	1	25.0 %	27.4 %	1	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	6	20.7 %	38.9 %	11	-5	National	
03 : Professionnels		48	17	35.4 %	39.1 %	19	-2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	2	33.3 %	55.1 %	3	-1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	2	66.7 %	50.1 %	2	0	National	
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	6	2	33.3 %	32.5 %	2	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	14	8	57.1 %	42.0 %	6	2	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	11	2	18.2 %	24.5 %	3	-1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	1	100.0 %	28.3 %	0	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	3	0	0.0 %	35.2 %	1	-1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	54.9 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	12	52.2 %	22.3 %	5	7		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Nouveau Brunswick	1	1	100.0 %	51.9 %	1	0	Nouveau Brunswick	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	1	1	100.0 %	9.7 %	0	1	Nouveau Brunswick	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et	
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Terre-Neuve et Labrador	1	1	100.0 %	29.4 %	0	1	Terre-Neuve et	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Nouveau Brunswick	7	1	14.3 %	21.7 %	2	-1	Nouveau Brunswick	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	28.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	37.5 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	1	1	100.0 %	40.2 %	0	1	Québec	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouveau Brunswick	4	3	75.0 %	21.3 %	1	2	Nouveau Brunswick	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Terre-Neuve et Labrador	3	3	100.0 %	21.4 %	1	2	Terre-Neuve et	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouvelle-Écosse	1	1	100.0 %	14.8 %	0	1	Nouvelle-Écosse	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		18	7	38.9 %	64.4 %	12	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	3	1	33.3 %	65.7 %	2	1		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	1	25.0 %	73.2 %	3	2		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	10	5	50.0 %	60.3 %	6	1		Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	66.0 %	1	1		John's
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Île-du-Prince-Édouard
07 : Personnel administratif et de bureau principal		20	18	90.0 %	84.6 %	17	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	2	100.0 %	86.1 %	2	0		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	5	5	100.0 %	87.0 %	4	1		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	1	100.0 %	82.4 %	1	0		Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	12	10	83.3 %	83.6 %	10	0		Saint John
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	4	66.7 %	26.6 %	2	2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	4	4	100.0 %	26.1 %	1	3		Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	30.7 %	0	0		Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	24.9 %	0	0		Nouvelle-Écosse
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	3	8.3 %	0.6 %	0	3		
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	21	1	4.8 %	0.0 %	0	1		Nouveau Brunswick
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	1	50.0 %	0.0 %	0	1		Terre-Neuve et Labrador
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	5	1	20.0 %	4.3 %	0	1		Nouvelle-Écosse
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouveau Brunswick
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Terre-Neuve et Labrador
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouvelle-Écosse

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
10 : Personnel de bureau		26	11	42.3 %	71.2 %	19	-8		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	1	50.0 %	72.6 %	1	0		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	1	33.3 %	71.4 %	2	-1		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	74.8 %	1	-1		Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	17	8	47.1 %	70.5 %	12	-4		Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	1	33.3 %	72.6 %	2	-1		John's
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	8	100.0 %	67.5 %	5	3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	1	100.0 %	63.9 %	1	0		Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	7	7	100.0 %	68.1 %	5	2		Saint John
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		138	0	0.0 %	11.2 %	15	-15		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	12.1 %	0	0		Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	12.3 %	1	-1		Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	9	0	0.0 %	15.8 %	1	-1		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	30	0	0.0 %	15.9 %	5	-5		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	5	0	0.0 %	17.0 %	1	-1		Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	4	0	0.0 %	18.3 %	1	-1		Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	17.3 %	0	0		Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	66	0	0.0 %	8.3 %	5	-5		Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	16	0	0.0 %	6.8 %	1	-1		John's
14 : Autres travailleurs manuels		2	0	0.0 %	17.3 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	23.4 %	0	0		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0		Saint John

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibles % #	Lac u	Espace recrutement
Total		359	87 24,2 %	29,6 % 106		6

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé
 Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Peuples autochtones				Espace recrutement
		#	#	Représentation		Disponibilité		
				#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
03 : Professionnels		48	0	0.0 %	1.2 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	14	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	11	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	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	Nouveau Brunswick	7	0	0.0 %	8.3 %	1	-1	Nouveau Brunswick
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
		#	#	Représentation #	Disponibilité %	#		
2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		18	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	10	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	John's
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
07 : Personnel administratif et de bureau principal		20	1	5.0 %	1.9 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	5	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	12	1	8.3 %	1.1 %	0	1	Saint John
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	14.9 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	21	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
10 : Personnel de bureau		26	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	12.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	17	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		138	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	0.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	9	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	30	0	0.0 %	3.7 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	5	0	0.0 %	8.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	66	0	0.0 %	1.2 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	16	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels		2	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	5.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones					Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité	#		
		#	#	%	%	#	#	
Total		359	1	0.3 %	2.0 %	7	6	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation		Espace recrutement
			#	#	%	%	Disponibilité	Gap	
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	1	3.4 %	15.0 %	4	-3	National	
03 : Professionnels		48	4	8.3 %	26.5 %	13	-9		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	1	16.7 %	27.5 %	2	-1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	35.4 %	1	-1	National	
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	6	0	0.0 %	28.1 %	2	-2	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	14	1	7.1 %	21.6 %	3	-2	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	11	2	18.2 %	30.8 %	3	-1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	3	0	0.0 %	32.3 %	1	-1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	0	0.0 %	21.9 %	0	0	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	2	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	1	4.3 %	1.0 %	0	1		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	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	Nouveau Brunswick	7	1	14.3 %	0.0 %	0	1	Nouveau Brunswick	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Québec	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2272 : Contrôleurs de la circulation aérienne et personnel assimilé	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Nouvelle-Écosse	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation		Espace recrutement
			#	#	%	%	Disponibilité	Gap	
2275 : Contrôleurs du trafic ferroviaire et régulateurs du trafic maritime	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
05 : Contrôleurs		18	0	0.0 %	4.4 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	10	0	0.0 %	6.4 %	1	1	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	John's	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		20	0	0.0 %	1.7 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Î.-P.-É.	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	12	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saint John	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	0	0.0 %	0.4 %	0	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	0	0.0 %	0.0 %	0	0		
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	21	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

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 %	%	#		
10 : Personnel de bureau		26	2	7.7 %	1.6 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	17	2	11.8 %	1.8 %	0	2	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	1	12.5 %	3.0 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	7	1	14.3 %	2.8 %	0	1	Saint John
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		138	4	2.9 %	1.5 %	2	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	1	20.0 %	2.1 %	0	1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	9	1	11.1 %	0.7 %	0	1	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	30	1	3.3 %	1.4 %	0	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	5	1	20.0 %	0.2 %	0	1	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	66	0	0.0 %	1.8 %	1	1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	16	0	0.0 %	1.3 %	0	0	John's
14 : Autres travailleurs manuels		2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Saint John

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	%	#		
Total		359	13	3.6 %	6.0 %	20	67	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Irving Oil
 Commercial G.P.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01/02 : Directeurs	National	33	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National
03 : Professionnels	National	48	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	23	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs	National	18	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	20	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	6	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	36	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National	26	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	8	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	138	0	0.0 %	4.8 %	7	-7	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	2	0	0.0 %	5.3 %	0	0	National
Total		359	0	0.0 %	5.1 %	18	-18	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

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

Les domaines de recrutement ont été modifiés pour refléter les domaines dans lesquels nous recrutons actuellement pour les postes ouverts dans notre région.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
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
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-06

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 :	EOG	National
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 :	EOG	National
Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

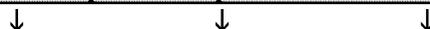
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Irving Oil Commercial GP

2018-02-05

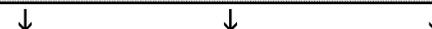
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

JJ	MM	AAAA
05	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	1	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	3	38.9
03 Professionnels	49	19	46.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	5	20.8
05 Surveillants	21	9	61.6
06 Contremaîtres	1	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	20	83.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	7	5	26.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	2	0.9
10 Personnel de bureau	22	8	70.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	9	68.1
12 Travailleurs manuels spécialisés	139	0	10.2
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	22.3
Total	338	81	31.1

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	4	1	27.4
	29	6	38.9
	48	17	39.1
	23	12	22.3
	18	7	64.4
	1	0	0.0
	20	18	84.6
	6	4	26.6
	36	3	0.6
	26	11	71.2
	8	8	67.5
	138	0	11.2
	0	0	0.0
	2	0	17.3
Total	359	87	29.6

*** Source:**

*** Source:**

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Irving Oil Commercial GP

2018-02-05

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



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

JJ	MM	AAAA
05	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	0	2.2
03 Professionnels	49	0	0.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	4.3
05 Surveillants	21	0	0.7
06 Contremaîtres	1	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	1	1.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	7	0	2.1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	2.8
10 Personnel de bureau	22	0	3.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	0	1.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	139	0	2.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	3.3
Total	338	1	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	4	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	0	2.2
03 Professionnels	48	0	1.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	23	0	2.7
05 Surveillants	18	0	1.6
06 Contremaîtres	1	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	20	1	1.9
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	0	2.9
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	0	1.1
10 Personnel de bureau	26	0	3.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	1.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	138	0	2.2
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	3.5
Total	359	1	2.0

*** Source:**

0

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Irving Oil Commercial GP

2018-02-05

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



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

JJ	MM	AAAA
05	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

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

		Membres des minorités visibles		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	7	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	19	0	15.0
03	Professionnels	49	5	5.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	12	0	0.3
05	Surveillants	21	0	5.5
06	Contremaîtres	1	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	22	1	1.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	7	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	0.2
10	Personnel de bureau	22	2	1.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	0	2.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	139	0	3.1
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	1	0	1.2
Total		338	8	3.9

* Source:

0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Membres des minorités visibles		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		4	0	10.1
		29	1	15.0
		48	4	26.5
		23	1	1.0
		18	0	4.4
		1	0	0.0
		20	0	1.7
		6	0	0.4
		36	0	0.0
		26	2	1.6
		8	1	3.0
		138	4	1.5
		0	0	0.0
		2	0	2.4
Total		359	13	6.0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Irving Oil Commercial GP

2018-02-05

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



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

JJ	MM	AAAA
05	02	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	26	1	2.7
03 Professionnels	49	0	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	6.1
05 Surveillants	21	0	12.7
06 Contremaîtres	1	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	7	0	8.1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	4.8
10 Personnel de bureau	22	0	6.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	0	7.1
12 Travailleurs manuels spécialisés	139	0	6.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0.0
Total	338	1	5.7

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	33	0	4.3
	48	0	3.8
	23	0	4.6
	18	0	13.9
	1	0	7.8
	20	0	3.4
	6	0	3.5
	36	0	3.8
	26	0	7.0
	8	0	5.6
	138	0	4.8
	0	0	0.0
	2	0	5.3
Total	359	0	5.1

* Source:

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	02	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0	7	0	0	0	2	0	0	0
03 Professionnels	9	0	1	0	4	0	0	0	11	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	8	1	0	0	1	0	0	0	7	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	10	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	34	0	0	0	0	0	0	0	27	0	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	75	1	1	0	19	0	0	0	68	0	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	02	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	9	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	8	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	34	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0	0
Total	75	0	1	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
2	0	0	0
7	0	0	0
4	0	0	0
1	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
19	0	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
3	0	0	0
2	0	0	0
11	0	0	0
7	0	0	0
4	0	0	0
0	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
4	0	0	0
4	0	0	0
4	0	0	0
27	0	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
68	0	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	02	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
23	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	9	1	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	8	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	34	4	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0	0
Total	75	8	1	0

	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	2	0	0	0
	7	0	0	0
	4	1	0	0
	1	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	1	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	19	1	0	0

	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	3	0	0	0
	2	0	0	0
	11	3	0	0
	7	0	0	0
	4	0	0	0
	0	0	0	0
	2	0	0	0
	0	0	0	0
	4	0	0	0
	4	1	0	0
	4	0	0	0
	27	1	1	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	68	5	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Femmes												
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	05-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	7	-17.0%		0	54.5%		0	0	1	0.0%	0	1	0		27.4%	-1	-1	14.3%	14.3%	
02	19	15.1%		0	8.3%		0	0	3	0.0%	0	4	0		38.9%	-4	-4	15.8%	15.8%	
03	49	-0.7%		0	22.7%		0	0	19	0.0%	0	4	0		46.6%	-4	-4	38.8%	38.8%	
04	12	24.2%		0	40.0%		0	0	5	0.0%	0	-3	0		20.8%	3	3	41.7%	41.7%	
05	21	-5.0%		0	20.5%		0	0	9	0.0%	0	4	1		61.6%	-4	-3	42.9%	47.6%	
06	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07	22	-3.1%		0	9.5%		0	0	20	0.0%	0	-2	0		83.6%	2	2	90.9%	90.9%	
08	7	-5.0%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	-3	0		26.7%	3	3	71.4%	71.4%	
09	28	8.7%		0	12.5%		0	0	2	0.0%	0	-2	0		0.9%	2	2	7.1%	7.1%	
10	22	5.7%		0	16.7%		0	0	8	0.0%	0	8	1		70.5%	-8	-7	36.4%	40.9%	
11	10	-7.2%		0	44.4%		0	0	9	0.0%	0	-2	0		68.1%	2	2	90.0%	90.0%	
12	139	-0.2%		0	20.2%		0	0	0	0.0%	0	14	1		10.2%	-14	-13	0.0%	0.7%	
13	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		22.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	338			0	19.8%		0	0	81	0.0%	0	24	3		31.1%	-24	-21	24.0%	24.9%	

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01	0	0.0	1	0.0	
02	0	0.0	4	0.0	
03	0	0.0	4	0.0	
04	0	0.0	0	0.0	
05	1	0.0	3	0.0	
06	0	0.0	0	0.0	
07	0	0.0	0	0.0	
08	0	0.0	0	0.0	
09	0	0.0	0	0.0	
10	1	0.0	2	0.0	
11	0	0.0	0	0.0	
12	1	0.0	2	0.0	
13	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		3	0.0	16	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Autochtones												
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	05-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01 Cadres supérieurs	7	-17.0%		0	54.5%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	19	15.1%		0	8.3%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	49	-0.7%		0	22.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.6%	0	0	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	12	24.2%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	1	0	0	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	21	-5.0%		0	20.5%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau p	22	-3.1%		0	9.5%		0	1	0.0%	0	-1	0	0	1.1%	1	1	4.5%	4.5%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	7	-5.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.1%	0	0	0.0%	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	8.7%		0	12.5%		0	0	0.0%	0	1	0	0	2.8%	-1	-1	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	22	5.7%		0	16.7%		0	0	0.0%	0	1	0	0	3.3%	-1	-1	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	10	-7.2%		0	44.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	139	-0.2%		0	20.2%		0	0	0.0%	0	3	1	0	2.0%	-3	-2	0.0%	0.7%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	3.3%	0	0	0.0%	0.0%		
Total	338	2.0%		0	19.8%		0	1	0.0%	0	5	1	0	1.9%	-5	-4	0.3%	0.6%		

† 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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	1	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	1	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	1	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0	2	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1	0.0	5	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	05-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-02-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	26	-0.9%		0	31.4%		0	0	1	0.0%	0	0	0	2.7%	0	0	3.8%	3.8%	
03 Professionnels	49	-0.7%		0	22.7%		0	0	0	0.0%	0	2	0	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	12	24.2%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	6.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	21	-5.0%		0	20.5%		0	0	0	0.0%	0	3	0	12.7%	-3	-3	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	22	-3.1%		0	9.5%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	7	-5.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	8.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	8.7%		0	12.5%		0	0	0	0.0%	0	1	0	4.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	22	5.7%		0	16.7%		0	0	0	0.0%	0	1	0	6.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	10	-7.2%		0	44.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	7.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	139	-0.2%		0	20.2%		0	0	0	0.0%	0	9	1	6.8%	-9	-8	0.0%	0.7%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	338	2.0%		0	19.8%		0	0	1	0.0%	0	18	1	5.7%	-18	-17	0.3%	0.6%	

† 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 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	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	2	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	1	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	3	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	1	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	1	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	1	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	1	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0	3	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	1	0.0	13	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Membre des minorités visibles												
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	05-02-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-02-2016	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	%	%
01	7	-17.0%		0	54.5%		0	0	0.0%	0	1	0		10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%		
02	19	15.1%		0	8.3%		0	0	0.0%	0	3	0		15.0%	-3	-3	0.0%	0.0%		
03	49	-0.7%		0	22.7%		0	5	0.0%	0	-2	0		5.8%	2	2	10.2%	10.2%		
04	12	24.2%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.3%	0	0	0.0%	0.0%		
05	21	-5.0%		0	20.5%		0	0	0.0%	0	1	0		5.5%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
07	22	-3.1%		0	9.5%		0	1	0.0%	0	-1	0		1.9%	1	1	4.5%	4.5%		
08	7	-5.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
09	28	8.7%		0	12.5%		0	0	0.0%	0	0	0		0.2%	0	0	0.0%	0.0%		
10	22	5.7%		0	16.7%		0	2	0.0%	0	-2	0		1.8%	2	2	9.1%	9.1%		
11	10	-7.2%		0	44.4%		0	0	0.0%	0	0	0		2.8%	0	0	0.0%	0.0%		
12	139	-0.2%		0	20.2%		0	0	0.0%	0	4	1		3.1%	-4	-3	0.0%	0.7%		
13	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	1	26.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		1.2%	0	0	0.0%	0.0%		
Total	338	2.0%		0	19.8%		0	8	0.0%	0	5	1		3.9%	-5	-4	2.4%	2.7%		

† 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 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	1	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	3	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	1	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0	4	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1	0.0	9	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	23-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	23-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	4	-17.0%		0	54.5%	3.0%	0	0	1	3.0%	0	0	0	0.0%	27.4%	0	0	25.0%	25.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	29	15.1%		0	8.3%	3.0%	3	3	6	3.0%	1	6	1	38.9%	38.9%	-5	-5	20.7%	20.7%	
03 Professionnels	48	-0.7%		0	22.7%	3.0%	4	4	17	3.0%	2	4	2	39.1%	39.1%	-2	-2	35.4%	35.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	23	24.2%		0	40.0%	3.0%	2	2	12	3.0%	1	-6	0	0.0%	22.3%	7	6	52.2%	47.8%	
05 Surveillants	18	-5.0%		0	20.5%	3.0%	2	2	7	3.0%	1	6	1	64.4%	64.4%	-5	-5	38.9%	38.9%	
06 Contremaîtres	1	0.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	20	-3.1%		0	9.5%	3.0%	2	2	18	3.0%	2	1	0	0.0%	84.6%	1	-1	90.0%	80.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	6	-5.0%		0	0.0%	3.0%	1	1	4	3.0%	0	-2	0	0.0%	26.6%	2	2	66.7%	66.7%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	8.7%		0	12.5%	3.0%	3	3	3	3.0%	0	-3	0	0.0%	0.6%	3	3	8.3%	8.3%	
10 Personnel de bureau	26	5.7%		0	16.7%	3.0%	2	2	11	3.0%	1	9	1	71.2%	71.2%	-8	-8	42.3%	42.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	8	-7.2%		0	44.4%	3.0%	1	1	8	3.0%	1	-2	0	0.0%	67.5%	3	2	100.0%	87.5%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	138	-0.2%		0	20.2%	3.0%	12	12	0	3.0%	0	15	1	11.2%	11.2%	-15	-14	0.0%	0.7%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	2	26.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	17.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	359	2.0%		0	19.8%		0	0	87	0.0%	0	19	0	29.6%	-19	-19	24.2%	24.2%		

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		38.9		38.9	
03 Professionnels		39.1		39.1	
04 Personnel semi-professionnels et tech		0.0		0.0	
05 Surveillants		64.4		64.4	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		71.2		71.2	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		11.2		5.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	

Les routiers représentent la plus importante population au sein de ce groupe, et il y a généralement très peu ou pas de femmes qui soumettent leur candidature pour les postes disponibles.

005723

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	23-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	23-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01 Cadres supérieurs	4	-17.0%		0	54.5%	3.0%	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	29	15.1%		0	8.3%	3.0%	3	3	3.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	48	-0.7%		0	22.7%	3.0%	4	4	3.0%	0	1	0	1.2%	1.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	23	24.2%		0	40.0%	3.0%	2	2	3.0%	0	1	0	2.7%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	18	-5.0%		0	20.5%	3.0%	2	2	3.0%	0	0	0	0.0%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	1	0.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau p	20	-3.1%		0	9.5%	3.0%	2	2	3.0%	0	-1	0	0.0%	1.9%	1	1	5.0%	5.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	6	-5.0%		0	0.0%	3.0%	1	1	3.0%	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	8.7%		0	12.5%	3.0%	3	3	3.0%	0	0	0	0.0%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	26	5.7%		0	16.7%	3.0%	2	2	3.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	8	-7.2%		0	44.4%	3.0%	1	1	3.0%	0	0	0	0.0%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	138	-0.2%		0	20.2%	3.0%	12	12	3.0%	0	3	0	2.2%	2.2%	-3	-3	0.0%	0.0%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	2	26.0%		0	0.0%	3.0%	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%		
Total	359	2.0%		0	19.8%		0	0	1	0.0%	0	6	0	2.0%	-6	-6	0.3%	0.3%		

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2.2	2.2	
03 Professionnels	1.2	1.2	
04 Personnel semi-professionnels et tech	2.7	2.7	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	3.4	3.4	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2.2	2.2	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	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
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	23-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	23-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%
01/02 Cadres	33	-0.9%	0.0%	0	31.4%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	48	-0.7%	0.0%	0	22.7%	3.0%	4	4	0	3.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	23	24.2%	0.0%	0	40.0%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	1	0	4.4%	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	18	-5.0%	0.0%	0	20.5%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	3	0	13.9%	13.9%	-3	-3	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	20	-3.1%	0.0%	0	9.5%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	6	-5.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0	0	0.0%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	8.7%	0.0%	0	12.5%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	26	5.7%	0.0%	0	16.7%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	8	-7.2%	0.0%	0	44.4%	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0	0	0.0%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	138	-0.2%	0.0%	0	20.2%	3.0%	12	12	0	3.0%	0	7	1	4.8%	4.8%	-7	-6	0.0%	0.7%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	359	2.0%	0.0%	0	19.8%	3.0%	0	0	0	0.0%	0	18	0	5.1%	5.1%	-18	-18	0.0%	0.0%	

† 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 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		4.3		4.3	
03 Professionnels		3.8		3.8	
04 Personnel semi-professionnels et tech		4.4		4.4	
05 Surveillants		13.9		13.9	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p		3.4		3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		3.8		3.8	
10 Personnel de bureau		7.0		7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		4.8		2.0	La plupart des rôles au sein de ce groupe sont ceux des routiers. Il s'agit de postes critiques pour la sécurité. Cela peut avoir une influence sur les personnes qui postulent et leur décision de s'auto-id
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	23-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	23-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01 Cadres supérieurs	4	-17.0%	0.0%	0	54.5%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	29	15.1%	0.0%	0	8.3%	3.0%	3	3	1	3.0%	0	3	0	15.0%	15.0%	-3	-3	3.4%	3.4%	
03 Professionnels	48	-0.7%	0.0%	0	22.7%	3.0%	4	4	4	3.0%	0	9	1	26.5%	26.5%	-9	-8	8.3%	10.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	23	24.2%	0.0%	0	40.0%	3.0%	2	2	1	3.0%	0	-1	0	0.0%	1.0%	1	1	4.3%	4.3%	
05 Surveillants	18	-5.0%	0.0%	0	20.5%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	1	0	4.4%	4.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	20	-3.1%	0.0%	0	9.5%	3.0%	2	2	0	3.0%	0	0	0	0.0%	1.7%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	6	-5.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.4%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	8.7%	0.0%	0	12.5%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	26	5.7%	0.0%	0	16.7%	3.0%	2	2	2	3.0%	0	-2	0	0.0%	1.6%	2	2	7.7%	7.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	8	-7.2%	0.0%	0	44.4%	3.0%	1	1	1	3.0%	0	-1	0	0.0%	3.0%	1	1	12.5%	12.5%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	138	-0.2%	0.0%	0	20.2%	3.0%	12	12	4	3.0%	0	-2	0	0.0%	1.5%	2	2	2.9%	2.9%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	2.4%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	359	2.0%		0	19.8%		0	0	13	0.0%	0	9	0	6.0%		-9	-9	3.6%	3.6%	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	15.0	15.0	
03 Professionnels	26.5	26.5	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05 Surveillants	4.4	4.4	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions										
			Femmes						Femmes			Femmes			Femmes										
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#			
01	Cadres supérieurs	2016	7	1	14.3	27.4	2	-1	52.1																
		2018	4	1	25.0	27.4	1	0	91.2	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	19	3	15.8	38.9	7	-4	40.6																
		2018	29	6	20.7	38.9	11	-5	53.2	4	0	0.0	2	-2	7	1	14.3	1	0	2	2	100.0	0	2	
03	Professionnels	2016	49	19	38.8	46.6	23	-4	83.2																
		2018	48	17	35.4	39.1	19	-2	90.6	10	4	40.0	4	0	4	1	25.0	2	-1	11	5	45.5	4	1	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	12	5	41.7	20.8	2	3	200.3																
		2018	23	12	52.2	22.3	5	7	234.0	8	6	75.0	2	4	1	1	100.0	0	1	7	3	42.9	3	0	
05	Surveillants	2016	21	9	42.9	61.6	13	-4	69.6																
		2018	18	7	38.9	64.4	12	-5	60.4	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	3	75.0	2	1	
06	Contremaîtres	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	11	1	9.1	0	0.0	0.0	0.0	4	25.0	0.0	0.0	
		2021	11	1	9.1		38.9	23.4			38.9	23.4		
03	Professionnels	2018	14	5	35.7	0	0.0	0.0	0.0	4	125.0	0.0	0.0	
		2021	14	5	35.7		39.1	91.3			39.1	91.3		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	7	77.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	9	7	77.8		0.0	0.0			0.0	0.0		
05	Surveillants	2018	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0		64.4	0.0			64.4	0.0		
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes		Écart	Résultat FME	Femmes		Actuel	Prévu	Différence	Femmes		Actuel	Prévu	Différence	Femmes		Actuel	Prévu	Différence				
			Représentation	Disponibilité			Actuel	Prévu				Actuel	Prévu				Actuel	Prévu							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	22	20	90.9	83.6	18	2	108.7																
		2018	20	18	90.0	84.6	17	1	106.4	1	1	100.0	1	0	1	1	100.0	1	0	2	2	100.0	2	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	7	5	71.4	26.7	2	3	267.5																
		2018	6	4	66.7	26.6	2	2	250.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	28	2	7.1	0.9	0	2	793.7																
		2018	36	3	8.3	0.6	0	3	1388.9	10	1	10.0	0	1	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	22	8	36.4	70.5	16	-8	51.6																
		2018	26	11	42.3	71.2	19	-8	59.4	5	3	60.0	4	-1	1	1	100.0	0	1	4	1	25.0	1	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	9	90.0	68.1	7	2	132.2																
		2018	8	8	100.0	67.5	5	3	148.1	2	2	100.0	1	1	1	1	100.0	1	0	4	3	75.0	4	-1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	139	0	0.0	10.2	14	-14	0.0																
		2018	138	0	0.0	11.2	15	-15	0.0	34	0	0.0	4	-4	0	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs à long terme
		Femmes		Objectifs à court terme						Femmes				
		Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	2	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	11	1	9.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	11	1	9.1			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	6	4	66.7	1	400.0	0.0	0.0	2	200.0	0.0	0.0	
		2021	6	4	66.7			71.2	93.6			71.2	93.6	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	3	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	3	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	34	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
		2021	34	0	0.0			11.2	0.0			5.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	1	0	0.0	22.3	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	17.3	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	338	81	24.0	31.1	105	-24	77.1																
		2018	359	87	24.2	29.6	106	-19	81.9	76	17	22.4	22	-5	19	6	31.6	5	1	69	19	27.5	17	2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0									
Total		2018	95	23	24.2	3	766.7	0.0	0.0	16	143.8	0.0	0.0	
		2021	95	23	24.2			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	7	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2018	4	0	0.0	2.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	19	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
	2018	29	0	0.0	2.2	1	-1	0.0	4	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2016	49	0	0.0	0.6	0	0	0.0																
	2018	48	0	0.0	1.2	1	-1	0.0	10	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	12	0	0.0	4.3	1	-1	0.0																
	2018	23	0	0.0	2.7	1	-1	0.0	8	1	12.5	0	1	1	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2016	21	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
	2018	18	0	0.0	1.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones				Autochtones					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	11	0	0.0			2.2	0.0			2.2	0.0	
03 Professionnels	2018	14	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	14	0	0.0			1.2	0.0			1.2	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	1	11.1	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0	
	2021	9	1	11.1			2.7	411.5			2.7	411.5	
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones				Écart	Résultat FME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones							
			Représentation	Disponibilité					Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	22	1	4.5	1.1	0	1	413.2																
		2018	20	1	5.0	1.9	0	1	263.2	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	7	0	0.0	2.1	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	28	0	0.0	2.8	1	-1	0.0																
		2018	36	0	0.0	1.1	0	0	0.0	10	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	22	0	0.0	3.3	1	-1	0.0																
		2018	26	0	0.0	3.4	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	0	0.0	1.6	0	0	0.0																
		2018	8	0	0.0	1.6	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	139	0	0.0	2.0	3	-3	0.0																
		2018	138	0	0.0	2.2	3	-3	0.0	34	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	11	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	6	0	0.0			3.4	0.0			3.4	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	34	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
		2021	34	0	0.0			2.2	0.0			2.2	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	1	0	0.0	3.3	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	3.5	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	338	1	0.3	1.9	6	-5	15.6																
		2018	359	1	0.3	2.0	7	-6	13.9	76	1	1.3	2	-1	19	0	0.0	0	0	0	69	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0									
Total		2018	95	1	1.1	1	100.0	0.0	0.0	5	20.0	0.0	0.0	
		2021	95	1	1.1			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2016	26	1	3.8	2.7	1	0	142.5																
	2018	33	0	0.0	4.3	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	0	9	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	49	0	0.0	3.8	2	-2	0.0																
	2018	48	0	0.0	3.8	2	-2	0.0	10	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	12	0	0.0	6.1	1	-1	0.0																
	2018	23	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	8	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2016	21	0	0.0	12.7	3	-3	0.0																
	2018	18	0	0.0	13.9	3	-3	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	1	0	0.0	7.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01&02 Cadres	2018	14	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	14	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0		
03 Professionnels	2018	14	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0		
	2021	14	0	0.0			3.8	0.0			3.8	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
	2021	9	0	0.0			4.4	0.0			4.4	0.0		
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	0	0.0			13.9	0.0			13.9	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	22	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	20	0	0.0	3.4	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	7	0	0.0	8.1	1	-1	0.0																
		2018	6	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	28	0	0.0	4.8	1	-1	0.0																
		2018	36	0	0.0	3.8	1	-1	0.0	10	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	22	0	0.0	6.0	1	-1	0.0																
		2018	26	0	0.0	7.0	2	-2	0.0	5	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	0	0.0	7.1	1	-1	0.0																
		2018	8	0	0.0	5.6	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	139	0	0.0	6.8	9	-9	0.0																
		2018	138	0	0.0	4.8	7	-7	0.0	34	0	0.0	2	-2	0	0	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			3.4	0.0			3.4	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	11	0	0.0			3.8	0.0			3.8	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	6	0	0.0			7.0	0.0			7.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	34	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
		2021	34	0	0.0			4.8	0.0			2.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Irving Oil Commercial GP
05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	5.3	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	338	1	0.3	5.7	19	-18	5.2																
		2018	359	0	0.0	5.1	18	-18	0.0	76	0	0.0	4	-4	19	0	0.0	0	0	0	69	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	95	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	13	0.0	0.0	0.0	
		2021	95	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Membres des minorités visibles		Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles							
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01 Cadres supérieurs	2016	7	0.0	10.1	1	-1	0.0																		
	2018	4	0.0	10.1	0	0	0.0	1	0.0	0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	19	0.0	15.0	3	-3	0.0																		
	2018	29	1.3	15.0	4	-3	23.0	4	0.0	0.0	1	-1	7	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	49	5.3	5.8	3	2	175.9																		
	2018	48	4.3	26.5	13	-9	31.4	10	1	10.0	3	-2	4	1	25.0	0	1	11	3	27.3	1	2			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	12	0.0	0.3	0	0	0.0																		
	2018	23	1.4	1.0	0	1	434.8	8	1	12.5	0	1	1	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0	0	
05 Surveillants	2016	21	0.0	5.5	1	-1	0.0																		
	2018	18	0.0	4.4	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	1	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	1	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2021	3	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	11	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
	2021	11	0.0	0.0			15.0	0.0			15.0	0.0	
03 Professionnels	2018	14	2.1	14.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	14	2.1	14.3			26.5	53.9			26.5	53.9	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	1.1	11.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	9	1.1	11.1				0.0				0.0	
05 Surveillants	2018	1	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0.0	0.0			4.4	0.0			4.4	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	22	1	4.5	1.9	0	1	239.2																
		2018	20	0	0.0	1.7	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	7	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	0.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	28	0	0.0	0.2	0	0	0.0																
		2018	36	0	0.0	0.0	0	0	0.0	10	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	22	2	9.1	1.8	0	2	505.1																
		2018	26	2	7.7	1.6	0	2	480.8	5	1	20.0	0	1	1	0	0.0	0	0	4	1	25.0	0	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	0	0.0	2.8	0	0	0.0																
		2018	8	1	12.5	3.0	0	1	416.7	2	1	50.0	0	1	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	139	0	0.0	3.1	4	-4	0.0																
		2018	138	4	2.9	1.5	2	2	193.2	34	4	11.8	1	3	0	0	0.0	0	0	28	1	3.6	0	1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	11	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	11	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	6	1	16.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3	1	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	34	4	11.8	1	400.0	0.0	0.0	4	100.0	0.0	0.0	
		2021	34	4	11.8			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Irving Oil Commercial GP

05-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Tous les employés	Avancements			Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	1	0	0.0	1.2	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	2.4	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	338	8	2.4	3.9	13	-5	60.7																
		2018	359	13	3.6	6.0	22	-9	60.4	76	8	10.5	5	3	19	1	5.3	0	1	69	5	7.2	2	3	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2018	95	9	9.5	1	900.0	0.0	0.0	9	100.0	0.0	0.0	
		2021	95	9	9.5			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Irving Oil Commercial GP
05-02-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Irving Oil Commercial G.P.

Emplacement principal : Nouveau-Brunswick

Nombre d'employés : 359

- Québec – 4
- Nouvelle-Écosse – 72
- Nouveau-Brunswick – 228
- Île-du-Prince-Édouard – 9
- Terre-Neuve-et-Labrador – 46

Aperçu de l'organisation :

4121 : Grossistes-marchands de pétrole et de produits pétroliers

Irving Oil est une grande entreprise internationale de raffinage et de marketing du pétrole.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-05-02
Réception : 2016-06-08
Clôture : 2016-06-08
Analyse de l'effectif : 2016-02-06

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-01-07
Réception : 2018-02-12
Analyse de l'effectif : 2018-02-06

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

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

Oui Non

- L'analyse de l'effectif est datée du 6 février 2018, et la date de fin de la période de rapport est le 2018-01-23. Puisque huit mois se sont écoulés depuis que la soumission a

été reçue, la décision a été prise de ne pas demander à l'employeur de soumettre une nouvelle analyse de l'effectif.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Femmes

CPÉME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
01	Cadres supérieurs	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de 0.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	S/O	L'écart était de -4, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de -5.
03	Professionnels	S/O	L'écart était de -4, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de -2.
05	Surveillants	S/O	L'écart était de -4, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de -5.
10	Personnel de bureau	400,0	L'écart était de -8, un objectif de un avait été fixé, et quatre personnes ont été embauchées.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0,0	L'écart était de -12, un objectif de un avait été fixé, et personne n'a été embauché. L'écart est maintenant de -15.

Évaluation et observations

- L'un des deux objectifs a été atteint avec une note de 80 % ou plus.

Autochtones

CPÉME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
04	Personnel semi-professionnel et technique	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -1.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de 0.
10	Personnel de bureau	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -1.
12	Travailleurs manuels spécialisés	0,0	L'écart était de -3, et un objectif de un avait été fixé. Personne n'a été embauché, et l'écart est toujours de -3.

Évaluation et observations

- Un objectif a été fixé, alors qu'il y avait quatre écarts. Le seul objectif fixé n'a pas été atteint, et l'écart est toujours de -3.

Personnes handicapées

CPÉME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
03	Professionnels	S/O	L'écart était de -2, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -2.
04	Personnel semi-professionnel et technique	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -1.
05	Surveillants	S/O	L'écart était de -3, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -3.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de 0.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -1.
10	Personnel de bureau	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de -2.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de 0.
12	Travailleurs manuels spécialisés	0,0	L'écart était de -9, un objectif de un avait été fixé, et personne n'a été embauché. L'écart est maintenant de -7.

Évaluation et observations

- Un objectif a été fixé, alors qu'il y avait huit écarts. L'objectif n'a pas été atteint, même si 34 personnes ont été embauchées dans cette CPÉME depuis la dernière évaluation.

Membres des minorités visibles

CPÉME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
01	Cadres supérieurs	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de 0.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	S/O	L'écart était de -3, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -3.
05	Surveillants	S/O	L'écart était de -1, mais aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est toujours de -1.

12	Travailleurs manuels spécialisés	400	Un objectif de un avait été fixé, alors que l'écart était de -4. Une personne a été embauchée, et l'écart est maintenant de +2.
----	----------------------------------	-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Évaluation et observations

- Un objectif avait été fixé, alors qu'il y avait quatre écarts. Le seul objectif fixé a été atteint avec une note de 80 % ou plus.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- Deux des cinq objectifs fixés ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
 - L'organisation a indiqué, dans l'onglet Efforts de son rapport des réalisations, qu'elle avait mis en œuvre des mesures pour accroître l'équité en matière d'emploi dans ses lieux de travail. Ces mesures comprennent une étude des systèmes d'emploi, du soutien par les cadres, l'investissement de ressources financières et humaines dans l'atteinte des objectifs à court terme et la mise en place de stratégies pour veiller à ce qu'il n'y ait aucun obstacle dans le milieu de travail.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	38,9	38,9	20,7	38,9
03	Professionnels	-2	39,1	39,1	35,4	39,1
05	Surveillants	-5	64,4	64,4	38,9	64,4
10	Personnel de bureau	-8	71,2	71,2	42,3	71,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-15	11,2	5,0	0,0	11,2

Observations :

- L'organisation s'est fixé des objectifs appropriés qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque écart. Cependant, les objectifs pour les CPÉME 09 et 10 dépassent la règle de 50 % pour les femmes.
- Il faudrait recommander de réviser cet objectif afin d'éviter une concentration de femmes dans ces CPÉME.

Autochtones

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

Observations :

- L'organisation s'est fixé des objectifs appropriés qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque écart.

Personnes handicapées

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

	technique					
05	Surveillants	-3	13,9	13,9	0,0	13,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4	3,4	0,0	3,4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	3,8	3,8	0,0	3,8
10	Personnel de bureau	-2	7,0	7,0	0,0	7,0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-7	4,8	2,0	0,0	4,8

Observations :

- L'organisation s'est fixé des objectifs à court terme appropriés qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque écart.

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 actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	15,0	15,0	3,4	15,0
03	Professionnels	-9	26,5	26,5	8,3	26,5
04	Personnel semi-professionnel et technique	1	0,0	0,0	4,3	1,0
05	Surveillants	-1	4,4	4,4	0,0	4,4

Observations :

- L'organisation s'est fixé des objectifs appropriés qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque écart.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- La deuxième évaluation de conformité visant Irving Oil Commercial G.P. a montré que l'entreprise affiche toujours un certain nombre d'écarts dans les quatre groupes désignés. Nous encourageons l'entreprise à réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE). Cela pourrait l'aider à éliminer les obstacles à l'équité qui pourraient exister. Consultez le lien suivant pour accéder au guide d'étude des systèmes d'emploi : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>
- Nous recommandons également à Irving Oil Commercial G.P. de réviser ses objectifs relatifs aux CPÉME 09 et 10 pour les femmes. Même si les objectifs avaient été fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail, les objectifs pour ce groupe désigné ne devraient pas dépasser 50 %, pour éviter de créer une concentration professionnelle des femmes dans ces CPÉME. Il faut favoriser l'inclusivité de tous les genres.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 12 septembre 2018

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

Envoyé : 18 octobre 2018 8:08

À : "mark.sherman@irvingoil.com" <mark.sherman@irvingoil.com>

Cc : 'tanya.cormier@irvingoil.com' <tanya.cormier@irvingoil.com> ; Hamel-Barry, Tara <Tara.Hamel-Barry@irvingoil.com> ; 'Goodwin, Jennifer - IOL' <Jennifer.Goodwin@irvingoil.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 030013 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en anglais sur demande.

Cher Mark Sherman :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 1^{er} janvier 2018, est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été établi que Irving Oil Commercial G.P. respecte les 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 d'un 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 du programme d'équité en matière d'emploi d'Irving Oil Commercial G.P.

- Irving Oil Commercial G.P. a démontré, lors de sa deuxième évaluation de conformité, que un certain nombre de lacunes sont encore présentes dans les quatre groupes désignés pour mener une étude des systèmes d'emploi (ESR) afin de contribuer à éliminer les l'équité en matière d'emploi qui peut être présente. Un guide pour remplir un ESE est lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
- Nous recommandons également que Irving Oil Commercial G.P. révise les objectifs fixés dans pour les femmes. Bien que les objectifs aient été fixés en fonction du taux de disponibilité le groupe désigné des femmes ne doit pas dépasser 50 % afin d'éviter le regroupement des des femmes dans ces CPEME et veiller à ce qu'elles restent ouvertes à tous les sexes.

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 7 janvier 2021. 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, Irving Oil Commercial G.P. devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

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

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

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

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

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Irving Oil Commercial G.P. un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



Rejoignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIM) 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!