



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail  
Programme de contrats fédéraux

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

060085

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Imperial Oil Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada  <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Exxon Mobil Corporation	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 5 000
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 325210	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm</a>

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.) 237 4 Avenue SW	Ville Calgary	Province AB	Code postal T2P 0H6
	Numéro de téléphone 1-800-567-3776	Numéro de télécopieur 1-403-237-2027	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Anita ReMartinez	Titre Gestionnaire Diversité
Numéro de téléphone 403-237-3231	Adresse du courriel anita.e.remartinez@esso.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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).</li> </ul>
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: <a href="http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</b> 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	
<b>REMARQUE :</b> 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) Rich Kruger	Titre Président, président directeur général, Imperial Oil
Numéro de téléphone 1-403-237-43	Adresse du courriel rich.m.kruger@exxonmobil.com
Signature [REDACTED]	Date 2013-10-01

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>

Programme de contrats fédéraux  
Analyse de l'effectif salarié

Compagnie Pétrolière Impériale Ltée  
CERTIFICAT N° 60085

3 novembre 2017

**Rapport préparé pour :**

Maurice Yakibonge  
Équipe responsable de l'équité en milieu de travail  
Programme du travail de la Division de l'équité en milieu de travail  
Emploi et Développement social Canada  
[Maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Objet</b> .....	<b>3</b>
<b>Profil de la société</b> .....	<b>3</b>
Secteur d'activité.....	4
Opérations de la société.....	5
Recrutement et dotation en personnel.....	5
<b>Méthodologie</b> .....	<b>6</b>
Analyse de l'effectif.....	8
Justification des niveaux de l'analyse.....	11
<b>Résultats</b> .....	<b>11</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>17</b>
Principales conclusions.....	17
Projets de L'Impériale en vue de promouvoir la diversité et l'inclusion.....	18
Annexe A : Tableaux d'analyse de l'effectif.....	22
Annexe B : Outil de définition d'objectifs à court terme.....	28
Annexe C : Tableau récapitulatif des objectifs.....	31

## **Introduction**

Le présent rapport récapitulatif de l'analyse de l'effectif est constitué des sections suivantes :

- Objet
- Profil de la société
- Méthodologie
- Résultats (tableaux récapitulatifs inclus)
- Conclusion
- Annexes (Tableaux d'analyse détaillés et objectifs)

## **Objet**

À la suite de l'évaluation de conformité initiale, laquelle a pris fin le 13 mai 2016, la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (L'Impériale) a reçu une requête de l'équipe responsable de l'équité en lieu de travail demandant la réalisation d'une seconde évaluation en vertu du Programme de contrats fédéraux. Le but de cette seconde évaluation est d'étudier les progrès réalisés par L'Impériale et/ou les efforts déployés par la société pour parvenir à la pleine représentation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, au sein de son effectif. Il est attendu que cette évaluation se termine le 3 novembre 2017. L'Impériale a aujourd'hui terminé cette évaluation et le présent rapport en présente les résultats.

## **Profil de la société**

Le profil de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée présenté dans cette section vise à offrir un contexte qui soit pertinent à une analyse significative de l'effectif. La répartition géographique des employés, la moyenne d'âge et le service ainsi que les statistiques concernant le renouvellement de l'effectif révèlent une tendance du personnel à effectuer de longues carrières au sein de l'entreprise, ce qui permet une main-d'œuvre stable et un taux de renouvellement de l'effectif faible. L'Impériale a considérablement réduit sa main-d'œuvre, passant d'environ 14 000 employés en 1990 à environ 5000 employés en 2010. De 2011 à 2015, nous avons constaté une nouvelle croissance dans notre secteur Amont en raison des

nouveaux travaux préparatoires réalisés dans nos exploitations de sables bitumineux dans le nord de l'Alberta. En parallèle, le nombre d'employés du secteur Aval et du siège social n'a cessé de diminuer. À compter de 2016, nos effectifs se sont stabilisés et le rapport actuel fait état d'une analyse reposant sur une main-d'œuvre de 5707 employés.

### *Secteur d'activité*

L'Impériale est un chef de file dans le secteur de la recherche, du développement, de la production, de la fabrication, de la distribution, du marketing et de la vente au détail d'hydrocarbures. La compagnie se divise en trois segments, décrits ci-dessous :

Division Amont. Cette division est responsable du développement et de la commercialisation de l'une des principales bases de ressources en pétrole et en gaz naturel du Canada ainsi que d'un large éventail de projets potentiels. La division Amont effectue des opérations d'exploration et de recherches et maximise la récupération du pétrole brut conventionnel et du gaz naturel. Du fait de la maturité relative de la production conventionnelle dans les zones de production établies, la croissance de la production de L'Impériale devrait provenir de plus en plus des sables bitumineux et des sources non conventionnelles de par l'application de la technologie dans ces secteurs.

Division Aval et Produits chimiques. En tant que premier raffineur du Canada et chef de file dans la commercialisation des produits pétroliers, la division Aval et Produits chimiques supervise le raffinage, la commercialisation et la distribution du pétrole, ainsi que la production, la fabrication et la vente de produits pétrochimiques. L'Impériale possède et exploite trois raffineries au Canada, situées à Edmonton, à Sarnia et à Nanticoke, et dispose d'une capacité de distillation totale de 423 000 barils par jour. Le secteur de la vente de carburants de L'Impériale inclut les opérations de vente au détail auprès des consommateurs dans l'ensemble du Canada par l'entremise de plus de 1700 stations-service de marque Esso ainsi que les opérations de vente en gros et les activités industrielles grâce à un réseau de terminaux principaux de distribution de carburant. En mars 2016, L'Impériale a annoncé sa décision de faire passer les sites de vente au détail dont elle était propriétaire vers un modèle

de vente en gros intégralement sous marque, décision qui incluait la vente de 497 sites détenus par la société dans 6 provinces et a entraîné des réductions de personnel.

Siège social. Les principaux services du siège social sont les suivants : services financiers, approvisionnement, ressources humaines et sécurité, santé et protection environnementale.

#### *Opérations de la société*

Bon nombre des postes de direction et de gestion, des postes professionnels et techniques et des postes administratifs de l'entreprise sont situés au siège social de L'Impériale à Calgary, en Alberta. D'autres centres sont situés en Ontario (Sarnia, Nanticoke, Toronto), en Alberta (Edmonton, Cold Lake, Kearn) ainsi que dans plusieurs autres collectivités plus petites du Canada.

#### *Recrutement et dotation en personnel*

Les postes au sein de l'entreprise sont classés en interne comme appartenant à l'une des catégories suivantes : (a) Administratif, (b) Exécutif, (c) Gestion, professionnel et technique (GPT) ou (d) Salaires. Les pratiques en matière d'embauche au niveau local ou national sont en grande partie déterminées par la classification du poste vacant. Les postes de catégorie GPT font l'objet d'un recrutement national tandis que les postes administratifs et de la catégorie Salaires font généralement l'objet d'un recrutement sur les marchés locaux ou provinciaux.

Depuis plusieurs années, le recrutement pour les postes de catégorie GPT qui exigent un diplôme universitaire s'effectue principalement sur les campus universitaires au moyen d'un processus centralisé. Les candidats sont généralement des personnes diplômées en ingénierie, en commerce, en géologie, en géophysique, en sciences de l'environnement et en

chimie. Tout au long de son histoire, la compagnie a comblé les postes vacants par l'entremise de promotions internes, et a donc très peu embauché d'employés expérimentés. En raison des travaux préparatoires des nouvelles exploitations de sables bitumineux réalisés entre 2010 et 2015, la société a dû engager un certain nombre d'employés expérimentés dans les catégories GPT et Salaires afin de pourvoir des postes pour lesquels la promotion interne n'était pas possible, l'effectif existant ne disposant pas des compétences nécessaires. En 2016, notre profil d'embauche a été considérablement réduit pour répondre aux besoins de notre entreprise. Les postes de cadres supérieurs vacants sont très rarement dotés par l'embauche d'un candidat externe; ils sont même au contraire généralement offerts à un candidat interne par l'entremise d'une promotion interne. L'Impériale se revendique comme un « employeur de choix » et souhaite engager des employés qui demeureront au sein de l'organisation tout au long de leur carrière.

En outre, les opérateurs, les ouvriers spécialisés et les techniciens sont des employés essentiels qui assurent le fonctionnement ou l'entretien des installations de L'Impériale. Dans chacun de ses secteurs d'activité, L'Impériale recrute régulièrement des étudiants, des jeunes diplômés et des personnes expérimentées aux postes suivants : opérateurs d'usine, opérateurs en chantier, techniciens des instruments, opérateurs de salle de contrôle, technologues de laboratoire, mécaniciens de chantier et autres métiers spécialisés. Ces offres d'emploi peuvent être publiées sur le site Web de la société, ainsi que sur d'autres portails d'emploi ou dans la presse spécialisée, toujours en fonction des critères particuliers de l'emploi.

Le taux d'attrition total de L'Impériale (incluant les départs à la retraite mais excluant les cadres) entre les années 2012 et 2016 est passé de 8,3 % à 5,8 % respectivement. Au cours des trois dernières années, l'âge moyen et le nombre d'années de service des employés de l'entreprise ont légèrement diminué, passant de 43 à 41 ans et de 16 à 11 ans d'ancienneté.

Ces données montrent que la main-d'œuvre de L'Impériale est stable et que le taux de renouvellement de son effectif est limité.

## **Methodologie**

L'examen de la conformité du Programme de contrats fédéraux exige que l'on réalise une analyse de l'effectif. Les données sur les employés de L'Impériale au mois de décembre 2016 et les données du recensement canadien de 2011 ont été utilisées pour l'analyse. Les tableaux comparent la représentation des employés des groupes désignés par le gouvernement fédéral au sein de L'Impériale avec leur représentation au sein de la main-d'œuvre qualifiée externe.

L'analyse de l'effectif consiste essentiellement à « recueillir diverses informations sur la composition de votre effectif et à effectuer un certain nombre de calculs pour déterminer dans quelle mesure votre lieu de travail est représentatif ».

L'évaluation de la représentativité de l'effectif de L'Impériale commence par un processus efficace d'auto-identification volontaire des employés. À la suite de l'évaluation initiale de la conformité effectuée en février 2016, à laquelle nous avons obtenu un taux de réponse de 75 %, nous avons déployé des efforts considérables afin d'obtenir un taux de réponse plus élevé à notre sondage d'auto-identification. En septembre 2016, nous avons identifié une possibilité de revoir le sondage comme suit :

- en modifiant sa conception afin de permettre aux employés de répondre individuellement à chaque catégorie de groupe désigné. Ce changement a nécessité d'apporter d'importantes améliorations à notre système de rapport SHARP, améliorations dont notre groupe informatique s'occupe actuellement.
- en identifiant une possibilité de mandater un prestataire tiers (Morneau Shepell) pour administrer l'enquête auprès de nos employés, dont plus de 1000 ne disposent pas d'une adresse électronique d'entreprise, afin de permettre l'envoi des communications à des adresses électroniques personnelles. Cela a nécessité d'apporter des modifications à la configuration des systèmes de Morneau, ce dont la société s'occupe actuellement.
- en augmentant les communications destinées à tous les employés afin de leur fournir de plus amples renseignements sur chaque catégorie

désignée et sur ce qu'elle recouvre et ainsi permettre une meilleure auto-identification.

Nous mettons actuellement la dernière touche aux documents de notre campagne de communication et prévoyons un lancement en janvier 2018, suivi immédiatement par l'envoi du sondage à tous les employés de L'Impériale. Les résultats des données du sondage seront l'élément clé qui nous permettra de comprendre les progrès réalisés dans nos groupes désignés. Toutefois, dans la mesure où le processus est toujours en cours, nos données de fin d'année 2016 ne tiendront pas compte de ces changements.

Les champs système proposés pour le questionnaire du sondage sont fournis à titre de référence.

Personne autochtone : OUI/NON/Ne souhaite pas le divulguer

Affiliation à une collectivité autochtone (champ de texte libre)

Membre d'une minorité visible : OUI/NON/Ne souhaite pas le divulguer

Groupe minoritaire visible : Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs, Philippins, Latino-Américains, Arabes, Asiatiques du sud-est, Asiatiques occidentaux, Coréens, Japonais, Autre, Ne souhaite pas le divulguer

Personne handicapée : OUI/NON/Ne souhaite pas le divulguer

LGBT+ : OUI/NON/Ne souhaite pas le divulguer

Ancien combattant : OUI/NON/Ne souhaite pas le divulguer

Depuis de nombreuses années, les analyses et recommandations en lien avec les données sur la représentation (utilisation), la disponibilité et la mobilité sont régulièrement communiquées à l'équipe de direction de L'Impériale par le gestionnaire, Diversité et Inclusion, en utilisant les catégories d'emploi GPT (gestion, professionnel et technique), Salaires/Opérationnel et Administratif. Le tableau ci-dessous montre les groupes professionnels pour lesquels L'Impériale s'est écartée des valeurs par défaut recommandées par le gouvernement fédéral

afin de refléter correctement le modèle d'embauche de l'entreprise et son effectif.

La raison en est fournie à la page 11.

### Comparaison - Niveaux professionnels et géographiques

Catégories professionnelles	Occupation par défaut	Géographique par défaut	Géographique par défaut
1 Cadres supérieurs	CPÉME	National	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National	National
3 Professionnels	CNP	National	National
4 Semi-Professionnel et technique	CPÉME	Provincial	Provincial
5 Surveillants	CPÉME	RMR	National
6 Contremaîtres	CNP	Provincial	Provincial
7 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	RMR	Provincial
8 Personnel spécialisé de la vente et services	CNP	Provincial	National
9 Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial	Provincial
10 Personnel de bureau	CPÉME	RMR	Provincial
11 Personnel intermédiaire de la vente et services	CPÉME	RMR	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	RMR	Provincial
13 Autre personnel de la vente et services	CPÉME	RMR	RMR
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR	RMR

#### *Analyse de l'effectif*

L'analyse de l'effectif (annexe A) a été réalisée pour la main-d'œuvre salariée de L'Impériale à la fin de l'année 2016. Celle-ci se composait alors de 5707 employés. La base de données du Système de gestion des ressources humaines de la société (SAP – SHARP) referme les données sur l'équité en matière d'emploi.

Les tableaux 4 et 5 du Recensement canadien de 2011 ont été utilisés comme source d'information sur la population active canadienne, présentée selon les régions géographiques et la représentation des groupes désignés. Le tableau 4 a été utilisé pour extraire des données pour les quatre groupes désignés dans les professions comparées au niveau national et au

niveau des CPÉME. Seul le tableau 4 a été utilisé pour obtenir des données externes sur la main-d'œuvre relativement aux personnes handicapées. Le tableau 5 a été utilisé pour extraire des données sur les femmes, les personnes autochtones et les minorités visibles au niveau des CPÉME ou de la CNP, et/ou au niveau des provinces ou des RMR.

La représentation (utilisation), la disponibilité et les éventuels écarts constatés pour les groupes désignés sont résumés dans le tableau intitulé Résumé de la représentation des groupes désignés au sein de l'entreprise par CPÉME et une analyse détaillée pour chacun des quatre groupes désignés est présentée à l'annexe A.

**Résumé de la représentation des groupes désignés au sein de L'Impériale par CPÈME en décembre 2016**

CPÈME	Nb total d'employés fin 2016		Nb total disp.	Nb total recensé en 2011	Femmes								Personnes autochtones								Minorités visibles								PH							
	Nb	Nb			Représentation		Disponibilité		Écart		Taux d'utilis.		Représentation		Disponibilité		Écart		Taux d'utilis.		Représentation		Disponibilité		Écart		Taux d'utilis.		Représentation		Disponibilité		Écart		Taux d'utilis.	
			Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%				
1 Cadres supérieurs	61	53	226835	18	29,51	17	62140	27,39	1,29	108	0	1,89	2	6515	2,87	-0,52	66	8	5,66	5	22910	10,10	-2,35	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2 Cadres intermédiaires et autres dirigeants	320	274	1829370	71	22,19	125	712225	38,93	-53,58	57	3	1,09	6	40540	2,22	-3,07	47	41	14,96	41	274275	14,99	-0,08	100	2	0,01	15	83840	4,38	-11,33	15					
3 Spécialistes	1548	1294	3365160	622	40,18	851	1850460	54,99	-229,20	73	26	2,01	27	69645	2,07	-0,78	97	34926,97	258	670825	19,95	91,05	135	20	0,02	47	121590	3,76	-26,75	43						
4 Semi-spécialistes et techniciens	383	276	1924245	103	26,89	199	1000355	51,99	-96,11	52	11	3,99	10	70770	3,68	-0,85	108	4014,49	45	314380	16,34	-5,09	89	8	0,03	12	87080	4,63	-4,49	64						
5 Superviseurs	295	240	247715	102	34,38	167	139950	56,50	-64,66	63	7	2,92	9	9025	3,64	-1,74	89	3615,00	45	45935	18,54	-8,50	81	5	0,02	32	33420	*13,9	-27,38	13						
6 Superviseurs - Métiers spécialisés	485	315	278285	25	5,15	54	31185	11,21	-29,36	86	26	8,25	12	10190	3,66	14,46	225	19	6,03	30	26345	9,47	-10,83	68	3	0,01	24	20860	*7,8	-21,62	8					
7 Personnel administratif et personnel de bureau	129	106	1197635	107	82,95	107	989080	82,59	0,46	100	2	1,89	3	36190	3,02	-1,20	52	2826,42	15	168840	14,10	13,06	187	1	0,01	3	38760	3,41	-2,43	23						
8 Personnel qualifié de la vente et des services	46	36	804245	15	32,61	23	401715	49,95	-7,98	65	0	0,00	1	25900	3,22	-1,16	6	925,00	8	183370	22,80	0,79	110	0	0,00	1	26670	3,47	-1,19	3						
9 Travailleurs spécialisés et de métier	1506	988	1482275	109	7,24	58	57550	3,88	50,53	188	95	9,62	44	66590	4,49	50,61	214	69	6,98	102	152365	10,28	-32,56	68	17	0,02	36	54220	3,78	-19,14	47					
10 Personnel de bureau	180	146	1265330	154	85,36	123	865920	68,43	30,82	125	7	4,79	5	43230	3,42	2,01	140	1913,01	28	239985	18,97	-8,69	66	9	0,06	10	8480	7,00	-0,79	92						
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	69	59	2504985	16	25,19	46	1673775	66,82	-30,10	34	0	0,00	2	92445	3,69	-2,18	6	1220,34	12	519315	20,73	-0,23	98	0	0,00	3	134470	5,59	-3,17	3						
12 Travailleurs manuels semi-qualifiés	679	507	1639785	83	12,22	122	293490	17,90	-38,53	68	42	8,28	21	66555	4,06	21,42	204	13	2,56	95	306630	18,70	-81,81	13	1	0,00	23	74910	4,81	-22,16	3					
13 Autres employés de la vente et des services	0	0	1718490	0	0,00	0	987445	57,46	0,00	0	0	0	0	87305	5,08	0,00	0	0	0,00	0	376990	21,94	0,00	0	0	0,00	0	104350	6,29	0,00	0					
14 Autres travailleurs manuels	6	1	649005	2	33	1	147500	22,73	0,64	147	0	0	0	38855	5,99	-0,06	0	0	0,00	0	112393	17,32	-0,17	0	0	0,00	0	33520	*5,3	-0,05	0					
<b>Total</b>	<b>5707</b>	<b>4295</b>	<b>19133310</b>	<b>1427</b>		<b>1893</b>	<b>9212730</b>			<b>220</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>141</b>	<b>663755</b>			<b>638</b>	<b>683</b>	<b>3414560</b>			<b>65</b>	<b>206</b>	<b>898550</b>												

Remarques :

- Représentation : représentation des employés de L'Impériale
- Disponibilité : Données du recensement de 2011
- Taux d'utilisation = représentation interne x 100 / disponibilité externe
- Données de recensement pour les personnes handicapées combinées pour les CPÈME 1 et 2
- L'Impériale n'a pas d'employés dans la CPÈME 13
- Si le chiffre est précédé d'un astérisque (\*), il doit être utilisé avec prudence. Le coefficient de variation de l'estimation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

#### *Justification des niveaux de l'analyse*

À quelques exceptions près, les recommandations du gouvernement fédéral ont été utilisées pour remplir les tableaux d'analyse de l'effectif pour les groupes désignés afin de représenter correctement le bassin de candidats cibles de l'entreprise. Les superviseurs et les cadres supérieurs étant majoritairement promus à l'interne, le niveau géographique a été fixé au niveau national. Dans les CPÉME 7 et 10, la plupart des employés relèvent de la catégorie GPT, dont les membres sont embauchés sur les campus universitaires. Ces derniers sont également ciblés au niveau national, mais étant donné qu'environ 50 % d'entre eux sont en réalité des employés administratifs qui seraient recrutés localement, la valeur par défaut a été fixée au niveau provincial afin d'atténuer les différences et de refléter la population le plus fidèlement possible. Les employés des CPÉME 8 et 11 appartiennent tous à la catégorie GPT et travaillent au sein des organisations commerciales des secteurs Amont et Aval. Ils ont été recrutés au niveau national. La CPÉME 12 comprend des travailleurs spécialisés relevant de l'organisation d'exploitation des sables bitumineux Amont, et qui sont recrutés au niveau provincial. Elle présente en outre des similitudes avec la CPÉME 4, le critère a donc été fixé au même niveau. L'Impériale ne dispose d'aucun employé dans la CPÉME 13 et de 6 seulement dans la CPÉME 14, tous situés dans notre raffinerie de Strathcona, dans la RMR d'Edmonton.

En conclusion, il est recommandé d'examiner les données de disponibilité externe utilisées dans cette analyse d'une manière qui soit significative, en tenant compte du contexte et de l'applicabilité au secteur concerné.

Dans la mesure où les principes de dotation en personnel et les structures d'emploi internes de L'Impériale sont restés largement inchangés depuis le dernier rapport produit en vertu du PCF, nous avons conservé la même base pour cette analyse. Toutefois, nous achevons en ce moment même un examen complet de la CNP et des CPÉME associées à tous les emplois internes, ce qui pourrait entraîner des changements à l'avenir.

#### **Résultats**

Le gouvernement fédéral a élaboré divers calculs visant à évaluer la représentativité des effectifs d'une organisation. Les actions requises pour les résultats obtenus après application des divers filtres sont résumées ci-dessous :

**Actions requises en fonction des résultats des filtres**

<b>Filtre</b>	<b>Résultat du filtre</b>	<b>Action requise</b>
1	Un écart de -3 ou plus entre le nombre prévu et le nombre réel de membres des groupes désignés existe dans un regroupement professionnel et	L'écart peut être considéré comme important et doit être consigné; le deuxième filtre doit être appliqué.
2	Pour les écarts identifiées comme significatifs par rapport au filtre 1 et si la représentation du groupe désigné au sein de L'Impériale est égale ou inférieure à 80 %	L'Impériale doit étudier plus en profondeur les raisons de l'écart
3	Un écart de -3, -2 ou -1 entre le nombre attendu et le nombre réel de membres des groupes désignés existe pour un groupe désigné dans plus de deux CPÉME, et/ou pour tous les groupes désignés dans une	Les écarts sont considérés comme significatifs et doivent faire l'objet de mesures de correction lors de l'examen des systèmes d'emploi de l'entreprise.
	<b>Interprétation</b>	<b>Action requise</b>
	<i>Règle de 50 % pour les femmes</i> [Pour les femmes uniquement] Si les femmes sont représentées à au moins 50 % dans une CPÉME mais que l'on constate	L'action imposée par les filtres précédents (1, 2 et 3) n'est plus nécessaire.
	<i>Interprétation des résultats lorsque la disponibilité est faible</i> La disponibilité de membres d'un groupe désigné est faible (définie opérationnellement comme inférieure ou	Ces écarts doivent faire l'objet de mesures de correction telles que, au minimum, la définition d'objectifs dans le plan d'équité en matière d'emploi.
	<i>Surreprésentation</i> La représentation dépasse la disponibilité	Une surreprésentation peut être le signe d'un problème; par exemple, les membres d'un groupe désigné peuvent être regroupés dans une même CPÉME et ne pas se voir offrir de promotion. C'est pourquoi les secteurs de surreprésentation doivent faire l'objet d'un examen rigoureux.

**Résumé des résultats des filtres**

Filtre 1 et 2

CPÉME	Filtre 1 (écart $\geq$ -3)	Filtre 2 (écart $\geq$ -3 + utilisation $\leq$ 80%)	Filtre 1 & 2 - FINAL (après la règle des 50% de femmes)
1 Cadres supérieurs	Pas d'écart	Pas d'écart	Aucun écart
2 Cadres moyens et autres dirigeants	Femmes, autochtones, PH	Femmes, Autochtones, PH	Autochtones, PH
3 Professionnels	Femmes (1), MV (*2) PH	Femmes (1), MV (*2) PH	MV (*2), PH
4 Semi-professionnels et techniciens	Femmes (2), MV (1), PH	Femmes (2), MV (*1), PH	Femmes (*1), MV (*1), PH
5 Contrôleurs	Femmes, MV, PH	Femmes, PH	PH
6 Contremaîtres - Artisanat et métiers	Femmes (2), MV (1), PH	Femmes (2), MV (1), PH	Femmes (2), MV (1), PH
7 Personnel administratif et de bureau principal	Pas d'écart	Pas d'écart	Pas d'écart
8 Personnel qualifié de la vente et des services	Femmes (**)	Femmes (**)	Pas d'écart
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat / commerce	Femmes (*2), Autochtones (*1), MV (1), PH	Femmes (*2), Autochtones (*1), MV (1), PH	Autochtones (*1), MV (1), PH
10 Personnel de bureau	Autochtones (*1), MV (1)	Autochtones (*1), MV (1)	Autochtones (*1), MV (1)
11 Personnel intermédiaire des ventes / services	Femmes (3), PH	Femmes (3), PH	Femmes (3), PH
12 Travailleurs manuels semi-qualifiés	Femmes (1), MV (1), PH	Femmes (1), MV (1), PH	MV (1), PH
13 Autres personnels de vente et de service	Pas d'employés impériaux dans CPÉME		
14 Autres travailleurs manuels	Pas d'écart	Pas d'écart	Pas d'écart
<b>Notes :</b>			
- PH = Personnes handicapées, MV = Minorité visible			
- (Nombre) indique le nombre de CPN ou de provinces présentant des écarts			
(*) Écarts présents dans les CPN détaillés uniquement mais pas au niveau des CPÉME			
(**) Écarts présents au niveau des CPÉME mais pas dans les CPN détaillés applicables à l'Impérial			

Filtre 3

CPÉME	Filtre 3 (écart ≤ - 3 - utilisation < disponibilité)	Filtre 3 (après la règle des 50% de femmes)	Filtre 3 au niveau des CPEME - FINAL (1 groupe > 2 CPEME ou tous les groupes dans 1 CPEME)
1 Cadres supérieurs	Autochtones, MV	Autochtones, MV	Autochtones
2 Cadres moyens et autres dirigeants	Pas d'écart	Pas d'écart	Pas d'écart
3 Professionnels	Femmes (*2), Autochtones (4), MV (*1)	Autochtones (4), MV (*1)	Autochtones
4 Semi-professionnels et techniciens	Femmes (*10), Autochtones (*2), MV (*7)	Femmes (*6), Autochtones (*2), MV (*7)	Pas d'écart
5 Contrôleurs	Autochtones	Pas d'écart	Pas d'écart
6 Contremaîtres - Artisanat et métiers	Femmes (*5), Autochtones (*2), MV (*1)	Femmes (*5), Autochtones (*2), VM (*1)	Pas d'écart
7 Personnel administratif et de bureau principal	Femmes (*2), Autochtones (1), MV (*1), PH	Femmes (*1), Autochtones (1), MV (*1), PH	Autochtones, PH
8 Personnel qualifié de la vente et des services	Autochtones, PH	Autochtones, PH	Autochtones, PH
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat / commerce	Femmes (*3), MV (*2)	Femmes (*3), MV (*2)	Pas d'écart
10 Personnel de bureau	MV (*1), PH	MV (*1), PH	PH
11 Personnel intermédiaire des ventes / services	Femmes (*3), Autochtones (1), MV (*2)	Femmes (*2), Autochtones (1), MV (1)	Autochtone
12 Travailleurs manuels semi-qualifiés	Pas d'écart	Pas d'écart	Pas d'écart
13 Autres personnels de vente et de service	Pas d'employés impériaux dans CPÉME		
14 Autres travailleurs manuels	Pas d'écart	Pas d'écart	Pas d'écart
<b>Notes :</b>			
- PH = Personnes handicapées, MV = Minorité visible			
- (Nombre) indique le nombre de CPN ou de provinces présentant des écarts			
(*) Écarts présents uniquement au niveau des CPN détaillés mais pas au niveau des CPÉME			

## Résultats de la combinaison des 3 filtres

CPÉME (niveau national)		Les 3 filtres (détails)	Commentaire	Écarts finaux de tous les filtres des CPÉME
1	Cadres supérieurs	Autochtones		Autochtones
2	Cadres moyens et autres	Autochtones, PH		Autochtones, PH
3	Professionnels	Autochtones, MV (*2), PH		Autochtones, PH
4	Semi-professionnels et techniciens	Femmes (*1), MV (*1), PH	Les femmes : un petit groupe de 7 employés en Colombie-Britannique, ne doit pas être considéré comme un écart	PH
5	Contrôleurs	PH		PH
6	Contremaîtres - Artisanat	Femmes (2), MV (1), PH		Femmes, VM, PH
7	Personnel administratif et de bureau principal	Autochtones, PH	Autochtones : petit groupe avec un écart d'une personne, ne doit pas être considéré comme un écart	PH
8	Personnel qualifié de la vente et des services	Autochtones, PH	Autochtones : petit groupe avec un écart d'une personne, ne doit pas être considéré comme un écart	PH
9	Artisans et commerçants qualifiés	Autochtones (*1), MV (1), PH		MV, PH
10	Personnel de bureau	Autochtones (*1), MV (1), PH		MV, PH
11	Personnel intermédiaire de la vente / services	Femmes (3), Autochtones, PH		Femmes, Autochtones, PH
12	Ouvriers semi-qualifiés	MV (1), PH		MV, PH
13	Autres personnels de vente et de service	Pas d'employés de l'Impériale dans cette CPÉME		
14	Autres travailleurs manuels	Pas d'écart		Pas d'écart

**Notes :**

- PH = Personnes handicapées, MV = Minorité visible
- (Nombre) indique le nombre de CPN ou de provinces présentant des écarts
- (\*) Écarts présents dans les CPN détaillés uniquement mais pas au niveau des CPÉME

Les filtres n'établissent pas de distinction pour tout écart en lien avec un code de CNP associé à n'importe quel nombre d'employés. Il semble donc raisonnable qu'une entreprise établisse un ordre de priorité pour les écarts de représentativité de son effectif en se basant sur l'image globale qui ressort de l'ensemble des tests et interprétations des filtres plutôt qu'en se fiant mécaniquement à un seul filtre isolé.

Dans le cadre de sa stratégie générale, L'Impériale s'est engagée à s'attaquer à tout secteur dans lequel un groupe désigné est fortement sous-représenté (dans la CNP ou les provinces où l'entreprise dispose d'un plus grand nombre d'employés) afin d'obtenir un effectif représentatif. Les secteurs de sous-représentation qui nécessitent le plus grand nombre de changements seraient la plus grande priorité pour l'entreprise.

#### Faible disponibilité et surreprésentation

CPÉME	Faible disponibilité (Disponibilité <5 %)	Faible disponibilité au niveau de la CPÉME - FINAL (Filtre : <80 %)	Surreprésentation	Surreprésentation au niveau de la CPÉME - FINAL (après exclusion des
1 Cadres supérieurs	Personnes autochtones		Femmes MV	
2 Cadres intermédiaires et autres dirigeants	Personnes autochtones, PH	PH		
3 Spécialistes	Personnes autochtones, PH	PH		MV
4 Semi-spécialistes et techniciens	Femmes (*5), Personnes autochtones, MV	PH	Femmes (*16), Personnes autochtones (*2), MV (*2)	
5 Superviseurs	Personnes autochtones		Femmes (*8), Personnes autochtones (4), MV	
6 Superviseurs - Métiers spécialisés	Personnes autochtones		AUCUN	
7 Personnel administratif et personnel de	Femmes (*2), Personnes autochtones, MV		Femmes (*1), Personnes autochtones (6), MV	Personnes autochtones
8 Personnel qualifié de la vente et des	Personnes autochtones, MV (*3), PH		Femmes (4), MV (1)	MV
9 Travailleurs spécialisés et de métier	Personnes autochtones, PH		Femmes (*1), MV (1)	
10 Personnel de bureau	Femmes (16), Personnes autochtones, MV	Femmes, PH	Femmes (3), Personnes autochtones (6), MV	Femmes, Personnes autochtones
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	Personnes autochtones (2), MV (*2)		Femmes (5), Personnes autochtones (1)	Femmes, Personnes autochtones
12 Travailleurs manuels semi-qualifiés	Personnes autochtones		MV (*2)	
13 Autre personnel de la vente et des services	Personnes autochtones (**), PH	PH	Personnes autochtones	Personnes autochtones
14 Autres travailleurs manuels	Aucun écart		Aucun employé de L'Impériale dans cette CPÉME	
			Femmes (1)	
<b>Remarques :</b>				
- PH = Personnes handicapées, MV = Minorités visibles				
- (Chiffre) indique le nombre de CNP ou de provinces ayant des écarts				
(*) Écarts présents dans les CNP détaillées mais pas au niveau des CPÉME				
(**) Écarts présents au niveau des CPÉME mais pas dans les CNP détaillées applicables à L'Impériale				

Étant donné que les femmes et les personnes handicapées présentent un taux d'utilisation global inférieur à 80 %, L'Impériale doit combler ces écarts constatés dans la CPÉME 9 (femmes) et les CPÉME 2, 3, 4, 9 et 12 (personnes handicapées) en définissant des objectifs dans le plan d'équité en matière d'emploi. De plus, il est important de noter que dans la

plupart des endroits où les CNP indiquent une faible disponibilité pour le groupe des femmes, L'Impériale ne dispose que d'un petit nombre d'employés. La société doit donc hiérarchiser le plan visant à combler les écarts.

La surreprésentation des femmes dans les CPÉME 9 et 10, des personnes autochtones dans les CPÉME 6, 9, 10 et 12 et des membres de minorités visibles dans les CPÉME 3 et 7 impose un examen plus approfondi de la part de L'Impériale afin que la société s'assure que les membres des groupes désignés ne sont pas rassemblés dans une même CPÉME sans recevoir la moindre offre de promotion. Les autres CPÉME/groupes sont soit pleinement représentés, soit légèrement surreprésentés (léger écart au niveau de l'utilisation), de sorte qu'aucun examen supplémentaire n'est requis.

## **Conclusion**

L'équipe de direction de L'Impériale revoit régulièrement le document « Equal Employment Opportunity Stewardship », lequel traite de l'intendance aux fins d'égalité des chances en matière d'emploi et aborde des sujets tels que la représentation des groupes désignés au sein de L'Impériale, le suivi des événements liés à l'emploi (recrutement, attrition, rendement et promotion) ainsi que les plans visant l'équité en matière d'emploi pour les années à venir.

*Les principales conclusions de cette analyse sont notamment les suivantes :*

- Femmes : L'accent mis sur le recrutement de femmes à des postes de catégorie Salaires a eu d'excellents résultats ces dernières années, notamment en ce qui a trait à l'embauche de personnel pour l'exploitation minière de Kearl. Ce processus a commencé à ralentir en 2016, pour atteindre aujourd'hui un effectif stable pour ce projet. Le taux d'attrition volontaire des femmes est conforme aux expériences passées. Le taux de promotion des femmes est bien supérieur à la moyenne de la société (7,78 % contre 4,98 %). Tous ces efforts ont aidé L'Impériale à améliorer la représentation des femmes dans l'ensemble des CPÉME au niveau national. On constate des écarts dans deux CPÉME mais la CPÉME 11 (personnel intermédiaire de la vente et des services) devrait réduire sa demande en ressources du fait des changements apportés au modèle commercial de la vente au détail. Il reste possible d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de superviseurs pour les métiers spécialisés au sein des raffineries en Ontario.
- La représentation des personnes autochtones a augmenté dans l'ensemble, et dans de nombreuses CPÉME, la représentation a dépassé la disponibilité sur le marché. L'entreprise continue de connaître un recrutement autochtone aux postes de catégorie Salaires supérieur à la disponibilité sur le marché extérieur et il est possible d'augmenter le recrutement pour les postes de catégorie GPT afin de renforcer le bassin de candidats internes susceptibles d'être promus au niveau cadre. La société constate toujours une certaine variabilité dans l'attrition volontaire du fait de la petite taille du groupe. Toutefois, le taux d'attrition total des personnes autochtones est le plus faible (5,91 % contre les 8,11 % constituant la moyenne de l'entreprise).

- La représentation des minorités visibles a connu une légère diminution au niveau des postes administratifs et une augmentation dans les postes GPT. Il est toujours possible de recruter pour des postes de la catégorie Salaires. C'est ce groupe qui présente le taux de promotion le plus élevé des quatre groupes désignés (8,95 %), et près de deux fois le taux de promotion moyen de l'entreprise.
- La représentation des personnes handicapées s'est accrue dans l'ensemble (d'environ 10 %) mais elle demeure en deçà de la disponibilité. Nous continuons de constater des fluctuations dans les promotions et les taux d'attrition en raison de la petite taille du groupe, toutefois, l'attrition reste principalement liée aux départs à la retraite (plus de 70 %). Il est toujours possible d'informer et d'encourager les personnes handicapées à s'auto-identifier. Les données de marché ne sont pas disponibles pour permettre une analyse plus approfondie par CNP et/ou par provinces.

*Projets de L'Impériale en vue de promouvoir la diversité et l'inclusion :*

Les priorités de planification en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi approuvées par l'équipe de direction de L'Impériale en septembre 2014 demeurent une priorité et, sur la base de la première évaluation que nous avons réalisée en mai 2016, ont été ajustées en vue de renforcer nos efforts, comme suit :

- Femmes :
  - Conserver l'accent sur le recrutement de femmes à des postes de catégorie Salaires et Professionnel
  - Continuer d'encourager, de soutenir et de financer les réseaux Women's Interest Network (de nouveaux réseaux WIN ont été mis sur pied dans nos sites Aval, tant à Sarnia qu'à Strathcona)
  - Donner l'occasion aux femmes plus expérimentées d'être considérées comme des modèles; deux des quatre plus hauts dirigeants de L'Impériale sont des femmes.
  - Continuer à soutenir les femmes durant leur congé parental afin de favoriser un retour réussi à la vie professionnelle.

- L'Impériale participe à des activités organisées sur les campus en vue d'atteindre divers publics cibles, comme, par exemple l'initiative d'approche du groupe Women in Wage de Cold Lake auprès du programme pour les femmes dans le secteur de la technologie offert par le NAIT dans le but de promouvoir les carrières dans le secteur des salaires au sein de L'Impériale.
- Le groupe Women in Wage de Cold Lake apporte également son soutien à un programme de bourses d'études destiné aux femmes qui suivent des études postsecondaires dans des rôles non traditionnels.
- Personnes autochtones :
  - Continuer d'encourager, de soutenir et de financer les réseaux autochtones de la société en mettant notamment l'emphase sur le soutien aux nouveaux réseaux du secteur Aval
  - Continuer de faire la promotion des possibilités d'emploi auprès des personnes et des collectivités autochtones
  - L'Impériale est en contact avec 30 à 40 collectivités inuites, métisses et des Premières Nations de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Sud de l'Ontario et des Territoires du Nord-Ouest.
  - L'Impériale a investi 1 million de dollars sur 5 ans afin de mettre sur pied un programme d'éducation en sciences et technologie destiné aux populations autochtones (Aboriginal Science and Technology Education Program) à l'Université Mount Royal. Le programme offre un soutien scolaire et financier ainsi qu'un mentorat aux étudiants des Premières nations, inuits et métis qui se réorientent vers des programmes axés sur les sciences afin de répondre à la demande d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.
  - L'Impériale offre un soutien à plusieurs organismes éducatifs (Université de Calgary, Collège Bow Valley, Université Mount Royal, Université St. Francis Xavier, Indspire) pour des programmes d'enseignement post-secondaire et/ou d'autres programmes éducatifs destinés aux populations autochtones.

- En consultation avec le Conseil canadien pour le commerce autochtone, L'Impériale s'est engagée à participer au programme d'accréditation Progressive Aboriginal Relations (PAR, Relations autochtones progressives) et son engagement à l'égard des relations autochtones progressives a récemment été officiellement reconnu. Nous nous efforçons actuellement d'obtenir l'accréditation.
- Personnes handicapées :
  - La société a élaboré une stratégie visant à améliorer la représentation des personnes handicapées en concevant un programme de sensibilisation à usage interne et externe dont le but est d'informer sur le sens du terme « personne handicapée » et de démontrer que L'Impériale est une entreprise qui soutient les personnes handicapées.
  - La société participe à des salons professionnels destinés aux personnes handicapées.
  - L'Impériale parraine l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) et contribue à accroître la diversité parmi les personnes qui font des études postsecondaires.
- Minorités visibles :
  - L'accent est mis sur l'augmentation du recrutement pour les postes de catégorie Salaires afin d'améliorer la représentation des minorités visibles, tout particulièrement en Ontario.
  - La société maintient ses relations de travail étroites avec le Calgary Region Immigrant Employment Consult (CRIEC).

D'autres projets reçoivent le soutien de L'Impériale :

- Maintenir le processus de recrutement actuel tout en garantissant un examen rigoureux, incluant la mise à l'épreuve de toutes les hypothèses liées à la diversité.
- Continuer à soutenir les programmes de mentorat qui sont bien établis au sein de L'Impériale.
- Continuer à utiliser le programme « d'entrée/sortie » grâce auquel L'Impériale peut demeurer en contact avec les ressources clés qui ont quitté l'entreprise et dont la

réembauche pourrait être envisagée si une possibilité favorable pour les deux parties se présentait.

- Conserver un dialogue ouvert entre la direction et les employés en ce qui a trait aux carrières.
- Continuer à encourager les cadres supérieurs à renforcer la diversité en tant que priorité importante de l'entreprise. À partir des recommandations faites lors de la réunion d'intendance annuelle, la direction a renforcé le soutien apporté à l'importance de la formation sur la diversité et l'inclusion pour les superviseurs et les gestionnaires ainsi que pour ceux qui participent aux activités de recrutement, afin de les sensibiliser aux préjugés inconscients.
- Conformément au cadre de leadership de l'entreprise, les gestionnaires sont tenus d'utiliser tous les aspects de la diversité de l'effectif afin d'obtenir des résultats en faisant preuve de leadership en matière de diversité et d'inclusion et en assurant une communication et une éducation continues sur la diversité et l'inclusion, ce qui inclut la documentation de plans de diversité et d'inclusion.

Enfin, L'Impériale dispose d'un ensemble de politiques, de programmes et de lignes directrices relatifs au lieu de travail qui visent à favoriser un environnement de travail positif et à garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La suite n'a pas été citée de manière prescriptive dans le présent document, mais certaines parties pourraient s'appliquer à l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail et peuvent donc être produites ou abordées sur demande. L'Impériale a également élaboré une brochure portant sur la valorisation de la diversité et de l'inclusion et qui encourage tous les employés et tous les gestionnaires à soutenir activement la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. Nous nous apprêtons à publier du nouveau contenu Web sur la diversité et l'inclusion. Ce contenu présentera le profil de nos employés et fournira d'autres exemples de la manière dont nous soutenons la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

En résumé, entre 2015 et 2016, L'Impériale s'est rapprochée de son objectif de diversification de ses effectifs et a atteint les niveaux de représentation prescrits dans trois groupes désignés sur quatre. L'Impériale a réalisé des changements positifs qui ont permis de

passer de 54 % à 77 % des CPÉME au niveau national, et ce, dans les groupes des femmes, des personnes autochtones et des minorités visibles, ce qui démontre son engagement continu à cet égard. Bien que des écarts persistent, L'Impériale reste ferme dans ses efforts visant à obtenir un effectif qui soit représentatif de la population canadienne et de sa disponibilité.

## Annexe A : Analyse détaillée par groupes désignés

CPÉME	Valeur par défaut pour la	Niveau d'analyse	Nb total		Nb total recensé	Femmes											
			d'employés			L'Impériale		Canada		Représentation		Disponibilité		Écart arrondi	Disponibilité		Taux d'utilisation
			Nb	Nb		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		Nb	%	
1	Cadres supérieurs	CPÉME	National	61	53	226835	18	29,51	17	62140	27,4	1,29	17	106			
2	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	CPÉME	National	320	274	1829370	71	22,19	125	712225	38,9	-53,58	125	57			
3	Spécialistes	CNP	National	1548	1294												
				4161	369	28085	120	32,52	151	11525	41,0	-31,42	151	79			
				1111	170	221775	96	56,47	94	122180	55,1	2,34	94	102			
				1112	89	39910	49	55,06	45	20010	50,1	4,38	45	109			
				1122	207	69585	102	49,28	87	29230	42,0	15,05	87	117			
				2134	124	12435	46	37,10	30	3050	24,5	15,59	30	153			
				2113	49	14400	22	44,90	11	3220	22,4	11,04	11	200			
				1123	27	82500	20	74,07	18	54785	66,4	2,07	18	111			
				2132	62	50470	4	6,45	6	4565	9,0	-1,61	6	67			
				2131	57	54530	29	50,88	9	8340	15,3	20,28	9	322			
				2141	174	17120	38	21,84	30	2905	17,0	8,47	30	127			
				2145	57	10215	18	31,58	9	1525	14,9	9,49	9	200			
				1121	39	66225	36	92,31	28	47070	71,1	8,28	28	129			
				2142	6	2565	2	33,33	1	375	14,6	1,12	1	200			
				2133	27	45810	3	11,11	3	5175	11,3	-0,05	3	100			
				2143	22	4080	7	31,82	3	495	12,1	4,33	3	233			
				2171	6	157615	4	66,67	2	44545	28,3	2,30	2	200			
				2112	10	16750	2	20,00	4	6805	40,6	-2,06	4	50			
				2144	14	2540	2	14,29	2	405	15,9	-0,23	2	100			
				4163	22	55230	13	59,09	11	28020	50,7	1,84	11	118			
				4112	15	85735	8	53,33	6	36410	42,5	1,63	6	133			
				2148	2	6380	1	50,00	0	1005	15,8	0,68	0				
4	Semi-spécialistes et techniciens	CNP	Provincial	383	276												
			AB	32	22	3690	12	37,50	15	1695	45,9	-2,70	15	80			
			ON	76	57	11520	33	43,42	35	5345	46,4	-2,26	35	94			
			MB	3	2	910	0	0,00	1	385	42,3	-1,27	1	0			
			NL	2	1	330	0	0,00	1	180	54,5	-1,09	1	0			
			NS	4	3	580	0	0,00	2	225	38,8	-1,55	2	0			
			SK	1	1	675	0	0,00	0	305	45,2	-0,45	0	0			
			BC	7	5	3180	0	0,00	3	1385	43,6	-3,05	3	0			
			QC	1	1	7910	0	0,00	1	4315	54,6	-0,55	1	0			
			AB	16	16	4655	10	62,50	5	1525	32,8	4,76	5	200			
			AB	1	1	2275	0	0,00	0	265	11,6	-0,12	0				
			AB	53	43	1945	18	33,96	12	425	21,9	6,42	12	150			
			ON	7	5	9465	2	28,57	1	1880	19,9	0,61	1	200			
			NT	1	1	0	1	100,00	-	-	1,00	0	0				
			ON	11	7	18820	0	0,00	1	2275	12,1	-1,33	1	0			
			AB	58	29	3415	2	3,45	2	105	3,1	0,22	2	100			
			ON	33	21	1395	1	3,03	2	100	7,2	-1,37	2	50			
			NS	1	1	175	0	0,00	-	-	0,00	0	0				
			ON	15	11	1625	0	0,00	1	150	9,2	-1,38	1	0			
			AB	8	7	2890	1	12,50	1	260	9,0	0,28	1	100			
			ON	2	2	2225	1	50,00	0	460	20,7	0,59	0				
			ON	2	2	10285	1	50,00	1	3615	35,1	0,30	1	100			
			AB	24	19	7435	12	50,00	8	2375	31,9	4,33	8	150			
			AB	10	9	6940	5	50,00	9	6305	90,9	-4,09	9	56			
			NL	2	2	2070	2	100,00	2	1835	88,6	0,23	2	100			
			ON	4	4	16725	2	50,00	4	15555	93,0	-1,72	4	50			
			ON	8	3	13405	0	0,00	0	655	4,9	-0,39	0				
			AB	1	1	4975	0	0,00	0	85	1,7	-0,02	0				
5	Superviseurs	CPÉME	National	295	240	247715	102	34,58	167	139950	56,50	-64,66	167	61			
6	Superviseurs - Métiers spécialisés	CNP	Provincial	485	315												
			AB	27	22	2120	0	0,00	3	200	9,4	-2,55	3	0			
			NS	2	2	380	0	0,00	0	30	7,9	-0,16	0				
			ON	7	6	4950	0	0,00	1	680	13,7	-0,96	1	0			
			AB	39	31	2790	0	0,00	2	165	5,9	-2,31	2	0			
			ON	1	0	5980	0	0,00	0	330	5,5	-0,06	0				
			NS	1	1	155	0	0,00	0	20	12,9	-0,13	0				
			AB	48	35	555	1	2,08	5	55	9,9	-3,76	5	20			
			AB	23	17	11630	0	0,00	1	515	4,4	-1,02	1	0			
			AB	207	118	3355	17	8,21	11	180	5,4	5,89	11	155			
			ON	118	72	5250	6	5,08	24	1070	20,4	-18,05	24	25			
			BC	2	2	1140	0	0,00	0	150	13,2	-0,26	0				
			NT	3	3	15	0	0,00	-	-	0,00	0	0				
			QC	1	1	2435	0	0,00	0	505	20,7	-0,21	0				
			NS	4	3	385	0	0,00	1	60	15,6	-0,62	1	0			
			MB	1	1	705	1	100,00	0	105	14,9	0,85	0				
			NL	1	1	180	0	0,00	-	-	0,00	0	0				

CPÉME	Valeur par défaut pour la profession	Niveau d'analyse	Nb total		Nb total recensé	Femmes											
			d'employés	disp.		L'Impériale		Canada		Représentation		Disponibilité		écart	Disponibilité arrondie	Taux d'utilisation	
			Nb	Nb		Nb	%	Nb	%	Nb	Nb recensé	%	Nb				Nb
7	Personnel administratif et personnel	CPÉME	Provincial	129	106												
			ON	18	14	447180	16	88,89	15	365700	84,50	1,28		15	107		
			AB	105	86	145425	87	82,86	89	122845	83,00	-1,70		89	98		
			BC	1	1	154815	0	0,00	1	127110	84,00	-0,82		1	0		
			NL	3	3	14090	2	66,67	2	11695	82,80	-0,49		2	100		
			NS	1	1	30105	1	100,00	1	25295	81,80	0,16		1	100		
			NT	1	1	2005	1	100,00	1	1660	82,70	0,17		1	100		
8	Personnel qualifié de la vente et des	CNP	National	46	36												
		6221		46	36	70365	15	32,61	13	19215	27,3	2,44		13	115		
9	Travailleurs spécialisés et de métier	CNP	Provincial	1506	988												
		7231	ON	17	9	17750	0	0,00	1	780	4,4	-0,75		1	0		
		7231	AB	1	1	5295	0	0,00	0	115	2,2	-0,02		0			
		7234	ON	6	3	1420	0	0,00	0	65	4,6	-0,27		0			
		7242	AB	45	29	4965	4	8,89	1	95	1,9	3,14		1	400		
		7252	AB	3	3	7795	0	0,00	0	180	2,3	-0,07		0			
		7252	NS	4	4	1220	0	0,00	-	-	-	0,00		0			
		7311	BC	1	0	8360	0	0,00	0	130	1,6	-0,02		0			
		7312	AB	3	3	12120	0	0,00	0	95	0,8	-0,02		0			
		7316	BC	1	1	575	0	0,00	-	-	-	0,00		0			
		7321	ON	1	1	54250	0	0,00	0	1095	2,0	-0,02		0			
		7331	MB	2	2	40	0	0,00	-	-	-	0,00		0			
		7384	NS	2	0	295	0	0,00	-	-	-	0,00		0			
		7384	MB	5	3	410	0	0,00	0	35	8,5	-0,43		0			
		7384	ON	11	8	2855	0	0,00	1	165	5,8	-0,64		1	0		
		7384	AB	8	5	1495	1	12,50	1	130	8,7	0,30		1	100		
		9232	NT	38	29	15	3	7,89	-	-	-	3,00		0			
		9232	AB	941	667	9460	62	6,59	62	625	6,6	-0,17		62	100		
		9232	ON	310	151	4495	34	10,97	66	955	21,2	-31,86		66	52		
		9232	NS	8	5	145	1	12,50	-	-	-	1,00		0	100		
		9232	SK	1	1	1650	0	0,00	0	105	6,4	-0,06		0			
		9232	BC	6	6	1490	0	0,00	1	165	11,1	-0,66		1	0		
		9232	QC	1	1	1735	0	0,00	0	475	27,4	-0,27		0			
		9241	ON	88	54	10445	4	4,55	8	915	8,8	-3,71		8	50		
		9241	AB	3	2	6665	0	0,00	0	395	5,9	-0,18		0			
10	Personnel de bureau	CPÉME	Provincial	180	146												
			ON	19	16	498190	16	84,21	13	337270	67,7	3,14		13	123		
			AB	154	124	152285	131	85,06	111	109765	72,1	20,00		111	118		
			NT	5	4	1705	5	100,00	4	1290	75,7	1,22		4	125		
			NS	1	1	32170	1	100,00	1	22365	69,5	0,30		1	100		
			NL	1	1	16405	1	100,00	1	12090	73,7	0,26		1	100		
11	Personnel intermédiaire de la vente		Provincial	69	59												
			AB	26	22	275680	5	19,23	18	189960	68,9	-12,92		18	28		
			QC	9	8	575140	3	33,33	6	369220	64,2	-2,78		6	50		
			SK	1	1	74850	0	0,00	1	53145	71,0	-0,71		1	0		
			BC	6	5	351530	1	16,67	4	235815	67,1	-3,02		4	25		
			ON	25	22	939415	6	24,00	17	625310	66,6	-10,64		17	35		
			MB	1	0	98565	0	0,00	1	67055	68,0	-0,68		1	0		
			NS	1	1	71420	1	100,00	1	49460	69,3	0,31		1	100		
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	CPÉME	Provincial	679	507												
			AB	677	507	186130	83	12,26	107	29350	84,50	-23,75		107	78		
			BC	2	0	195300	0	0,00	0	31365	84,50	-0,32		0			
13	Autres employés de la vente et des	CPÉME	RMR	0	0	1718490	0	0,00	-	139950	56,50	0,00		0			
14	Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR	6	1												
			Calgary	0	0	18935	0	0,00	-	3110	85,50	0,00		0			
			Sarnia	0	0	9145	0	0,00	-	1740	85,50	0,00		0			
			Edmonton	6	1	21035	2	33,33	1	3380	85,50	1,04		1	200		
	<b>Total</b>			<b>5707</b>	<b>4295</b>	<b>4022410</b>	<b>191</b>		<b>308</b>	<b>1054265</b>							

	CPÉME	Valeur par défaut pour la profession	Niveau d'analyse	Nb total		Nb total recensé	Personnes autochtones										
				d'employés			Canada	Représentation		Disponibilité			Écart arrondi	Disponibilité arrondie	Taux d'utilisation		
				L'Impériale	L'Impériale			#	%	Nb	Nb recensé	%				Nb	Nb
				Nb	Nb	Nb											
1	Cadres supérieurs	CPÉME	National	61	53	226835	1	1,89	2	6515	2,87	-0,52	2	50			
2	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	CPÉME	National	320	274	1829370	3	1,09	6	40540	2,22	-3,07	6	50			
3	Spécialistes	CNP	National	1548	1294												
				4161	369	291	28085	11	3,78	8	750	2,67	3,23	8	138		
				1111	170	148	221775	4	2,70	2	2945	1,33	2,03	2	200		
				1112	89	77	39910	3	3,90	1	360	0,90	2,31	1	300		
				1122	207	172	69585	0	0,00	3	1125	1,62	-2,78	3	0		
				2134	124	108	12435	0	0,00	1	70	0,56	-0,61	1	0		
				2113	49	40	14400	0	0,00	1	195	1,35	-0,54	1	0		
				1123	27	25	82500	2	8,00	1	1695	2,05	1,49	1	200		
				2132	62	50	50470	1	2,00	0	365	0,72	0,64	0	0		
				2131	57	54	54530	0	0,00	1	530	0,97	-0,52	1	0		
				2141	174	145	17120	1	0,69	1	145	0,85	-0,23	1	100		
				2145	57	50	10215	1	2,00	1	105	1,03	0,49	1	100		
				1121	39	34	66225	2	5,88	1	1755	2,65	1,10	1	200		
				2142	6	6	2565	0	0,00	0	85	3,31	-0,20	0	0		
				2133	27	22	45810	0	0,00	0	335	0,73	-0,16	0	0		
				2143	22	18	4080	0	0,00	0	65	1,59	-0,29	0	0		
				2171	6	5	157615	0	0,00	0	1730	1,10	-0,05	0	0		
				2112	10	9	16750	0	0,00	0	105	0,63	-0,06	0	0		
				2144	14	12	2540	1	8,33	0	20	0,79	0,91	0	0		
				4163	22	17	55230	0	0,00	0	1110	2,01	-0,34	0	0		
				4112	15	9	85735	0	0,00	0	1350	1,57	-0,14	0	0		
				2148	2	2	6380	0	0,00	0	65	1,02	-0,02	0	0		
4	Semi-spécialistes et techniciens	CNP	Provincial	383	276												
			AB	32	22	3690	1	4,55	1	105	2,85	0,37	1	100			
			ON	76	57	11520	2	3,51	1	220	1,91	0,91	1	200			
			MB	3	2	910	1	50,00	0	95	10,44	0,79	0	0			
			NL	2	1	330	0	0,00	0	40	12,12	-0,12	0	0			
			NS	4	3	580	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			SK	1	1	675	0	0,00	0	15	2,22	-0,02	0	0			
			BC	7	5	3180	0	0,00	0	95	2,99	-0,15	0	0			
			QC	1	1	7910	0	0,00	0	65	0,82	-0,01	0	0			
			AB	16	16	4655	1	6,25	0	115	2,47	0,60	0	0			
			AB	1	1	2275	0	0,00	0	80	3,52	-0,04	0	0			
			AB	53	43	1945	2	4,65	2	85	4,37	0,12	2	100			
			ON	7	5	9465	0	0,00	0	100	1,06	-0,05	0	0			
			NT	1	1	0	1	100,00	-	-	-	1,00	0	0			
			ON	11	7	18820	1	14,29	0	330	1,75	0,88	0	0			
			AB	58	29	3415	1	3,45	1	130	3,81	-0,10	1	100			
			ON	33	21	1395	0	0,00	1	35	2,51	-0,53	1	0			
			NS	1	1	175	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			ON	15	11	1625	0	0,00	0	60	3,69	-0,41	0	0			
			AB	8	7	2890	0	0,00	0	145	5,02	-0,35	0	0			
			ON	2	2	2225	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			ON	2	2	10285	0	0,00	0	215	2,09	-0,04	0	0			
			AB	24	19	7435	0	0,00	1	310	4,17	-0,79	1	0			
			AB	10	9	6940	1	11,11	0	365	5,26	0,53	0	0			
			NL	2	2	2070	0	0,00	0	95	4,59	-0,09	0	0			
			ON	4	4	16725	0	0,00	0	390	2,33	-0,09	0	0			
			ON	8	3	13405	0	0,00	0	310	2,31	-0,07	0	0			
			AB	1	1	4975	0	0,00	0	490	9,85	-0,10	0	0			
5	Superviseurs	CPÉME	National	295	240	247715	7	2,92	9	9025	3,64	-1,74	9	78			
6	Superviseurs - Métiers spécialisés	CNP	Provincial	485	315												
			AB	27	22	2120	1	4,55	1	85	4,01	0,12	1	100			
			NS	2	2	380	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			ON	7	6	4950	1	16,67	0	100	2,02	0,88	0	0			
			AB	39	31	2790	3	9,68	1	75	2,69	2,17	1	300			
			ON	1	0	5980	0	0,00	-	110	1,84	0,00	0	0			
			NS	1	1	155	1	100,00	-	-	0,00	1,00	0	0			
			AB	48	35	555	7	20,00	1	20	3,60	5,74	1	700			
			AB	23	17	11630	0	0,00	1	610	5,25	-0,89	1	0			
			AB	207	118	3355	7	5,93	4	115	3,43	2,96	4	175			
			ON	118	72	5250	5	6,94	2	150	2,86	2,94	2	250			
			BC	2	2	1140	0	0,00	0	35	3,07	-0,06	0	0			
			NT	3	3	15	1	33,33	2	10	66,67	-1,00	2	50			
			QC	1	1	2435	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			NS	4	3	385	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			
			MB	1	1	705	0	0,00	0	125	17,73	-0,18	0	0			
			NL	1	1	180	0	0,00	-	-	0,00	0,00	0	0			

CPÉME	Valeur par défaut pour la profession	Niveau d'analyse	Nb total d'employés	Nb total disp.	Nb total recensé	Personnes autochtones										
						L'Impériale	L'Impériale	Canada	Représentation		Disponibilité		Écart	Disponibilité arrondie	Taux d'utilisation	
									Nb	%	Nb recensé	%				Nb
7 Personnel administratif et personnel de	CPÉME	Provincial	129	106												
		ON	18	14	447180	0	0,00	0	8500	1,90	-0,27		0			
		AB	105	86	145425	1	1,16	3	5815	4,00	-2,44		3		33	
		BC	1	1	154815	0	0,00	0	5990	3,87	-0,04		0		0	
		NL	3	3	14090	0	0,00	0	795	5,64	-0,17		0		0	
		NS	1	1	30105	0	0,00	0	830	2,76	-0,03		0		0	
8 Personnel qualifié de la vente et des	CNP	National	46	36												
	6221		46	36	70365	0	0,00	1	1225	1,74	-0,96		1		0	
9 Travailleurs spécialisés et de métier	CNP	Provincial	1506	988												
		ON	17	9	17750	0	0,00	0	485	2,73	-0,25		0		0	
		AB	1	1	5295	0	0,00	0	115	2,17	-0,02		0		0	
		ON	6	3	1420	1	33,33	0	20	1,41	0,96		0		0	
		AB	45	29	4965	2	6,90	1	205	4,13	0,80		1		200	
		AB	3	3	7795	0	0,00	0	450	5,77	-0,17		0		0	
		NS	4	4	1220	0	0,00	0	15	1,23	-0,05		0		0	
		BC	1	0	8360	0	0,00	-	510	6,10	0,00		0		0	
		AB	3	3	12120	0	0,00	0	625	5,16	-0,15		0		0	
		BC	1	1	575	0	0,00	0	75	13,04	-0,13		0		0	
		ON	1	1	54250	0	0,00	0	990	1,82	-0,02		0		0	
		MB	2	2	40	0	0,00	-	-	0,00	0,00		0		0	
		NS	2	0	295	0	0,00	-	-	0,00	0,00		0		0	
		MB	5	3	410	0	0,00	0	25	6,10	-0,18		0		0	
		ON	11	8	2855	1	12,50	0	50	1,75	0,86		0		0	
		AB	8	5	1495	0	0,00	0	100	6,69	-0,33		0		0	
		NT	38	29	15	10	34,48	19	10	66,67	-9,33		19		53	
		AB	941	667	9460	74	11,09	40	570	6,03	33,81		40		185	
		ON	310	151	4495	5	3,31	3	80	1,78	2,31		3		167	
		NS	8	5	145	0	0,00	-	-	0,00	0,00		0		0	
		SK	1	1	1650	0	0,00	0	75	4,55	-0,05		0		0	
		BC	6	6	1490	0	0,00	0	85	5,70	-0,34		0		0	
		QC	1	1	1735	0	0,00	0	25	1,44	-0,01		0		0	
	ON	88	54	10445	2	3,70	1	250	2,39	0,71		1		200		
	AB	3	2	6665	0	0,00	0	365	5,48	-0,11		0		0		
10 Personnel de bureau	CPÉME	Provincial	180	146												
		ON	19	16	498190	1	6,25	0	9465	1,90	0,70		0		0	
		AB	154	124	152285	2	1,61	6	7965	5,23	-4,49		6		33	
		NT	5	4	1705	4	100,00	2	745	43,70	2,25		2		200	
		NS	1	1	32170	0	0,00	0	995	3,09	-0,03		0		0	
		NL	1	1	16405	0	0,00	0	1155	7,04	-0,07		0		0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		Provincial	69	59												
		AB	26	22	275680	0	0,00	1	13410	4,86	-1,07		1		0	
		QC	9	8	575140	0	0,00	0	9640	1,68	-0,13		0		0	
		SK	1	1	74850	0	0,00	0	9700	12,96	-0,13		0		0	
		BC	6	5	351530	0	0,00	0	16645	4,74	-0,24		0		0	
		ON	25	22	939415	0	0,00	0	19885	2,12	-0,47		0		0	
		MB	1	0	98565	0	0,00	-	13680	13,88	0,00		0		0	
		NS	1	1	71420	0	0,00	0	2585	3,62	-0,04		0		0	
12 Travailleurs manuels semi-qualifiés	CPÉME	Provincial	679	507												
		AB	677	507	186130	42	8,28	33	12020	6,46	9,26		33		127	
		BC	2	0	195300	0	0,00	-	11675	5,98	0,00		0		0	
13 Autres employés de la vente et des	CPÉME	RMR	0	0	1718490	0	0,00	-	9025	3,64	0,00		0		0	
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR	6	1												
		Calgary	0	0	18935	0	0,00	-	750	3,96	0,00		0		0	
		Sarnia	0	0	9145	0	0,00	-	240	2,62	0,00		0		0	
	Edmonton	6	1	21035	0	0,00	0	1735	8,25	-0,08		0		0		
<b>Total</b>			<b>5707</b>	<b>4295</b>	<b>4022410</b>	<b>11</b>		<b>16</b>	<b>65105</b>							

	CPÉME	Valeur par défaut pour la profession	Niveau d'analyse	Nb total d'employés		Nb total recensé	Minorités visibles							
				L'Impériale	L'Impériale		Représentation		Disponibilité		Écart	Disponibilité arrondie	Taux d'utilisation	
				Nb	Nb		Nb	%	Nb	Nb recensé			%	Nb
1	Cadres supérieurs	CPÉME	National	61	53	226835	3	5,66	5	22910	10,1	-2,35	5	60
2	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	CPÉME	National	320	274	1829370	41	14,96	41	274275	15,0	-0,08	41	100
3	Spécialistes	CNP	National	1548	1294									
		4161		369	291	28085	50	17,18	40	3820	13,6	10,42	40	125
		1111		170	148	221775	62	41,89	41	61065	27,5	21,25	41	151
		1112		89	77	39910	16	20,78	27	14140	35,4	-11,28	27	59
		1122		207	172	69585	38	22,09	37	15020	21,6	0,87	37	103
		2134		124	108	12435	44	40,74	33	3825	30,8	10,78	33	133
		2113		49	40	14400	6	15,00	5	1895	13,2	0,74	5	120
		1123		27	25	82500	2	8,00	4	13920	16,9	-2,22	4	50
		2132		62	50	50470	14	28,00	14	14415	28,6	-0,28	14	100
		2131		57	54	54530	15	27,78	14	14195	26,0	0,94	14	107
		2141		174	145	17120	47	32,41	46	5390	31,5	1,35	46	102
		2145		57	50	10215	21	42,00	14	2840	27,8	7,10	14	150
		1121		39	34	66225	5	14,71	5	9350	14,1	0,20	5	100
		2142		6	6	2565	2	33,33	2	650	25,3	0,48	2	100
		2133		27	22	45810	8	36,36	8	16010	34,9	0,31	8	100
		2143		22	18	4080	7	38,89	3	655	16,1	4,11	3	233
		2171		6	5	157615	2	40,00	2	49505	31,4	0,43	2	100
		2112		10	9	16750	0	0,00	3	6240	37,3	-3,35	3	0
		2144		14	12	2540	4	33,33	3	575	22,6	1,28	3	133
		4163		22	17	55230	4	23,53	4	12110	21,9	0,27	4	100
		4112		15	9	85735	1	11,11	1	10700	12,5	-0,12	1	100
		2148		2	2	6380	1	50,00	1	1740	27,3	0,45	1	100
4	Semi-spécialistes et techniciens	CNP	Provincial	383	276									
		2211	AB	32	22	3690	3	13,64	6	1005	27,2	-2,99	6	50
		2211	ON	76	57	11520	5	8,77	18	3540	30,7	-12,52	18	28
		2211	MB	3	2	910	0	0,00	0	215	23,6	-0,47	0	0
		2211	NL	2	1	330	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		2211	NS	4	3	580	0	0,00	0	35	6,0	-0,18	0	0
		2211	SK	1	1	675	0	0,00	0	60	8,9	-0,09	0	0
		2211	BC	7	5	3180	1	20,00	2	1290	40,6	-1,03	2	50
		2211	QC	1	1	7910	0	0,00	0	1210	15,3	-0,15	0	0
		2212	AB	16	16	4655	7	43,75	3	880	18,9	3,98	3	233
		2232	AB	1	1	2275	1	100,00	0	485	21,3	0,79	0	0
		2233	AB	53	43	1945	8	18,60	11	480	24,7	-2,61	11	73
		2233	ON	7	5	9465	2	40,00	2	3155	33,3	0,33	2	100
		2233	NT	1	1	0	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		2241	ON	11	7	18820	0	0,00	2	5905	31,4	-2,20	2	0
		2243	AB	58	29	3415	2	6,90	3	365	10,7	-1,10	3	67
		2243	ON	33	21	1395	2	9,52	3	190	13,6	-0,86	3	67
		2243	NS	1	1	175	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		2261	ON	15	11	1625	1	9,09	1	155	9,5	-0,05	1	100
		2261	AB	8	7	2890	2	28,57	1	290	10,0	1,30	1	200
		2262	ON	2	2	2225	0	0,00	0	420	18,9	-0,38	0	0
		2263	ON	2	2	10285	0	0,00	0	1710	16,6	-0,33	0	0
		2263	AB	24	19	7435	4	21,05	1	530	7,1	2,65	1	400
		3233	AB	10	9	6940	1	11,11	2	1790	25,8	-1,32	2	50
		3233	NL	2	2	2070	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		3233	ON	4	4	16725	1	25,00	1	3675	22,0	0,12	1	100
		4312	ON	8	3	13405	0	0,00	0	710	5,3	-0,16	0	0
		4312	AB	1	1	4975	0	0,00	0	190	3,8	-0,04	0	0
5	Superviseurs	CPÉME	National	295	240	247715	36	15,00	45	45935	18,54	-8,50	45	80
6	Superviseurs - Métiers spécialisés	CNP	Provincial	485	315									
		7202	AB	27	22	2120	2	9,09	1	120	5,7	0,75	1	200
		7202	NS	2	2	380	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		7202	ON	7	6	4950	1	16,67	1	845	17,1	-0,02	1	100
		7301	AB	39	31	2790	1	3,23	1	110	3,9	-0,22	1	100
		7301	ON	1	0	5980	0	0,00	-	870	14,5	0,00	0	0
		7305	NS	1	1	155	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		8221	AB	48	35	555	1	2,86	-	-	-	1,00	0	0
		8222	AB	23	17	11630	0	0,00	1	505	4,3	-0,74	1	0
		9212	AB	207	118	3355	10	8,47	8	215	6,4	2,44	8	125
		9212	ON	118	72	5250	4	5,56	12	885	16,9	-3,14	12	33
		9212	BC	2	2	1140	0	0,00	0	210	18,4	-0,37	0	0
		9212	NT	3	3	15	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		9212	QC	1	1	2435	0	0,00	0	195	8,0	-0,08	0	0
		9212	NS	4	3	385	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0
		9212	MB	1	1	705	0	0,00	0	40	5,7	-0,06	0	0
		9212	NL	1	1	180	0	0,00	-	-	-	0,00	0	0

CPÉME	Valeur par défaut pour la profession	Niveau d'analyse	Nb total		Nb total recensé	Minorités visibles											
			d'employés			Canada	Représentation		Disponibilité			Écart	Disponibilité arrondie	Taux d'utilisation			
			L'Impériale	L'Impériale			Nb	%	Nb	Nb	%				Nb	Nb	%
7	Personnel administratif et	CPÉME	Provincial	129	106												
			ON	18	14	447180	2	14,29	3	92340	20,6	-0,89	3	67			
			AB	105	86	145425	25	29,07	10	16555	11,4	15,21	10	250			
			BC	1	1	154815	1	100,00	0	33590	21,7	0,78	0				
			NL	3	3	14090	0	0,00	0	90	0,6	-0,02	0				
			NS	1	1	30105	0	0,00	0	1110	3,7	-0,04	0				
			NT	1	1	2005	0	0,00	0	95	4,7	-0,05	0				
8	Personnel qualifié de la vente et	CNP	National	46	36												
		6221		46	36	70365	9	25,00	3	11070	15,7	6,16	3	300			
9	Travailleurs spécialisés et de métier	CNP	Provincial	1506	988												
		7231	ON	17	9	17750	0	0,00	2	4070	22,9	-2,06	2	0			
		7231	AB	1	1	5295	0	0,00	0	1495	28,2	-0,28	0				
		7234	ON	6	3	1420	0	0,00	0	115	8,1	-0,24	0				
		7242	AB	45	29	4965	1	3,45	4	675	13,6	-2,94	4	25			
		7252	AB	3	3	7795	0	0,00	0	685	8,8	-0,26	0				
		7252	NS	4	4	1220	0	0,00	0	30	2,5	-0,10	0				
		7311	BC	1	0	8360	0	0,00	-	880	10,5	0,00	0				
		7312	AB	3	3	12120	0	0,00	0	665	5,5	-0,16	0				
		7316	BC	1	1	575	0	0,00	0	30	5,2	-0,05	0				
		7321	ON	1	1	54250	0	0,00	0	11460	21,1	-0,21	0				
		7331	MB	2	2	40	0	0,00	-	-	-	0,00	0				
		7384	NS	2	0	295	0	0,00	-	-	-	0,00	0				
		7384	MB	5	3	410	0	0,00	0	35	8,5	-0,26	0				
		7384	ON	11	8	2855	1	12,50	1	225	7,9	0,37	1	100			
		7384	AB	8	5	1495	0	0,00	0	60	4,0	-0,20	0				
		9232	NT	38	29	15	2	6,90	-	-	-	2,00	0				
		9232	AB	941	667	9460	43	6,45	43	615	6,5	-0,36	43	100			
		9232	ON	310	151	4495	9	5,96	40	1180	26,3	-30,64	40	23			
		9232	NS	8	5	145	0	0,00	-	-	-	0,00	0				
		9232	SK	1	1	1650	0	0,00	0	20	1,2	-0,01	0				
		9232	BC	6	6	1490	1	16,67	1	190	12,8	0,23	1	100			
		9232	QC	1	1	1735	0	0,00	0	280	16,1	-0,16	0				
		9241	ON	88	54	10445	12	22,22	8	1610	15,4	3,68	8	150			
		9241	AB	3	2	6665	0	0,00	0	645	9,7	-0,19	0				
10	Personnel de bureau	CPÉME	Provincial	180	146												
			ON	19	16	498190	0	0,00	4	133670	26,8	-4,29	4	0			
			AB	154	124	152285	19	15,32	20	24165	15,9	-0,68	20	95			
			NT	5	4	1705	0	0,00	0	90	5,3	-0,21	0				
			NS	1	1	32170	0	0,00	0	1495	4,6	-0,05	0				
			NL	1	1	16405	0	0,00	0	70	0,4	0,00	0				
11	Personnel intermédiaire de la vente		Provincial	69	59												
			AB	26	22	275680	3	13,64	5	57710	20,9	-1,61	5	60			
			QC	9	8	575140	1	12,50	1	71910	12,5	0,00	1	100			
			SK	1	1	74850	0	0,00	0	5460	7,3	-0,07	0				
			BC	6	5	351530	0	0,00	1	104895	29,8	-1,49	1	0			
			ON	25	22	939415	8	36,36	6	256440	27,3	1,99	6	133			
			MB	1	0	98565	0	0,00	-	16050	16,3	0,00	0				
			NS	1	1	71420	0	0,00	0	3820	5,3	-0,05	0				
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	CPÉME	Provincial	679	507												
			AB	677	507	186130	13	2,56	84	30790	16,5	-70,87	84	15			
			BC	2	0	195300	0	0,00	-	53265	27,3	0,00	0				
13	Autres employés de la vente et des	CPÉME	RMR	0	0	1718490	0	0,00	-	45935	18,54	0,00	0				
14	Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR	6	1												
			Calgary	0	0	18935	0	0,00	-	5050	26,7	0,00	0				
			Sarnia	0	0	9145	0	0,00	-	1225	13,4	0,00	0				
			Edmonton	6	1	21035	0	0,00	0	4170	19,8	-0,20	0				
	<b>Total</b>			<b>5707</b>	<b>4295</b>	<b>4022410</b>	<b>80</b>		<b>91</b>	<b>389055</b>							

## ANNEXE B

Voici les objectifs qui ont été fixés lors de l'établissement du rapport du FCP 2016. L'Imperial procède à un examen approfondi de son système et à une enquête d'auto-identification plus complète au début de 2018, après quoi la société réévaluera ses objectifs et déterminera toute action supplémentaire nécessaire.

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Imperial Oil																	
29-fév-16																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie des données à partir de l'analyse de l'effectif	Saisie des données	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données à partir de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) + (B + D)
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)	Tous les employés 2015-12-01	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches prévues sur 3 ans	FEMMES										
		Annuellement	Plus de 3 ans	Annuellement	Plus de 3 ans		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches requises	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Représentation	Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 ans		#	%					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%	
Cadres moyens et autres dirigeants	479	0.0%	0	3.0%	43	43	88	3.0%	8	106	22	50.0%	38.93	-98	-18,547	18.4%	21.3%
Professionnels	1,511	1.0%	45	7.0%	317	362	546	7.0%	115	2,874	181	50.0%	54.99	-285	-84,948	36.1%	39.3%
Semi-professionnels et techniciens	504	0.0%	0	6.0%	91	91	98	6.0%	18	182	46	50.0%	51.99	-164	-26,075	19.4%	25.0%
Contrôleurs	75	0.0%	0	6.0%	14	14	25	6.0%	5	22	7	50.0%	56.50	-17	-4,210	33.3%	36.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	194	0.0%	0	6.0%	35	35	12	6.0%	2	12	18	50.0%	11.21	-10	-2,146	6.2%	14.4%
Personnel administratif et de bureau principal	272	0.0%	0	3.0%	24	24	214	3.0%	19	30	12	50.0%	82.59	-11	-22,256	78.7%	76.1%
Personnel qualifié de la vente et des services	38	0.0%	0	6.0%	7	7	11	6.0%	2	10	4	50.0%	49.95	-8	-1,885	28.9%	34.2%
Personnel de bureau	249	0.0%	0	6.0%	45	45	142	6.0%	26	54	23	50.0%	68.43	-28	-16,901	57.0%	55.8%
Personnel intermédiaire des ventes / services	109	0.0%	0	6.0%	20	20	36	6.0%	6	43	10	50.0%	66.82	-37	-7,243	33.0%	36.7%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	580	1.0%	17	6.0%	104	121	85	6.0%	15	338	61	50.0%	17.90	-19	-10,554	14.7%	21.9%
Autres travailleurs manuels	8	0.0%	0	6.0%	1	1	3	6.0%	1	0	1	50.0%	22.73	1	-179	37.5%	37.5%

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Imperial Oil																	
29-fév-16																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	Saisie des données	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	Saisie des données de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - (B + D) x N	H + B	(H - J + L) + (B + D)
Équité en matière d'emploi	Tous	Vacance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu	PEUPLES AUTCHTONES										
Groupes professionnels (CPÉME)	2015-12-01	Annuellement	Plus de 3 ans	Annuellement	Plus de 3 ans	3 ans	Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectif à 3 ans 2017-2020	Disponibilité Actuelle	Ecart actuel	Projection de Fiert	Représentation actuelle	Représentation dans 3 ans	
	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	#	%	%	
Professionnels	1,204	1.0%	36	7.0%	253	289	19	7.0%	4	11	14	5.0%	2.1%	-6	3	1.6%	2.3%
Personnel intermédiaire des ventes/services	89	0.0%	0	6.0%	16	16	0	6.0%	0	3	2	10.0%	3.7%	-3	-1	0.0%	2.2%

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Imperial Oil																	
29-fév-16																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie des données	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données J + L de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données de - ((B + D) x N) Effectif	H + B	(H - J + L) + (B + D)	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les employés AAAA/MM/JJ	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches prévues sur 3 ans	Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches requises	LES PERSONNES HANDICAPÉES		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Actuelle représentation	Projection de Représentation dans 3 ans
		Annuellement	Plus de 3 ans	Annuellement	Plus de 3 ans			Annuellement	Plus de 3 ans		Objectifs à 3 ans 2017-2020						
		#	%	#	%			#	%		#	%					
Cadres moyens et autres dirigeants	365	0.0%	0	3.0%	33	33	37	3.0%	3	21	2	5.0%	15.0%	-18	-19	10.1%	9.9%
Semi-professionnels et techniciens	352	0.0%	0	6.0%	63	63	47	6.0%	8	19	11	18.0%	16.3%	-11	-8	13.4%	14.2%
Contrôleurs	56	0.0%	0	6.0%	10	10	6	6.0%	1	5	2	15.0%	18.5%	-4	-3	10.7%	12.5%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat / commerce	969	0.0%	0	6.0%	174	174	70	6.0%	13	43	26	15.0%	10.3%	-30	-17	7.2%	8.6%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	418	1.0%	13	6.0%	75	88	8	6.0%	1	74	4	5.0%	18.7%	-70	-70	1.9%	2.6%

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Imperial Oil																	
29-fév-16																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les employés 2015-12-01	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches prévues sur 3 ans	Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches requises	LES PERSONNES HANDICAPÉES		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Actuelle Représentation	Projection de Représentation dans 3 ans
		Annuellement	Plus de 3 ans	Annuellement	Plus de 3 ans			Annuellement	Plus de 3 ans		Objectifs à 3 ans 2017-2020						
		#	%	#	%			#	%		#	%					
Cadres moyens et autres dirigeants	365	0.0%	0	3.0%	33	33	4	3.0%	0	12	2	5.0%	4.30	-12	-1,564	1.1%	1.6%
Professionnels	1204	1.0%	36	7.0%	253	289	20	7.0%	4	164	14	5.0%	3.79	-24	-4,666	1.7%	2.4%
Semi-professionnels et techniciens	352	0.0%	0	6.0%	63	63	11	6.0%	2	7	3	5.0%	4.63	-5	-1,619	3.1%	3.4%
Contrôleurs	56	0.0%	0	6.0%	10	10	0	6.0%	0	8	1	5.0%	13.90	-5	-777	0.0%	1.8%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	128	0.0%	0	6.0%	23	23	1	6.0%	0	9	1	5.0%	7.80	-5	-996	0.8%	1.6%
Personnel administratif et de bureau principal	229	0.0%	0	3.0%	21	21	3	3.0%	0	4	1	5.0%	3.41	-4	-777	1.3%	1.7%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat / commerce	969	0.0%	0	6.0%	174	174	13	6.0%	2	24	9	5.0%	3.78	-22	-3,644	1.3%	2.1%
Personnel de bureau	202	0.0%	0	6.0%	36	36	5	6.0%	1	10	2	5.0%	7.00	-5	-1,407	2.5%	3.0%
Personnel intermédiaire des ventes / services	89	0.0%	0	6.0%	16	16	1	6.0%	0	4	1	5.0%	5.59	-4	-495	1.1%	2.2%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	418	1.0%	13	6.0%	75	88	1	6.0%	0	81	4	5.0%	4.81	-15	-2,067	0.2%	1.2%

## ANNEXE C

<b>Récapitulatif des objectifs</b>
<b>Compagnie Pétrolière Impériale</b>
<b>29 février 2016</b>

L'Impériale s'engage à poursuivre ses efforts en vue de combler les écarts au sein des quatre groupes désignés. Des objectifs à court et à long terme ont été fixés dans chaque secteur. Par l'entremise des projets, programmes et politiques susmentionnés et grâce à une intendance permanente de la haute direction, la compagnie fera tout ce qui est en son pouvoir pour atteindre ces objectifs.

L'Impériale aspire à une représentation permanente des femmes de 50 %, par conséquent, les objectifs à court et à long terme pour cette catégorie sont identiques. Le modèle de recrutement de L'Impériale étant d'engager des candidats à des postes de premier échelon puis de fonctionner par promotions internes, au fil du temps, une évolution des employés vers les échelons supérieurs au sein de l'entreprise est à prévoir. L'Impériale va continuer de progresser dans ces secteurs du fait de la stratégie et de l'approche qu'elle adopte à l'égard du recrutement.

L'Impériale réalisera un examen approfondi du système et effectuera un sondage d'auto-identification plus complet au début de 2018, après quoi la compagnie réévaluera ses objectifs et déterminera toute mesure supplémentaire nécessaire.

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	
Nb	Description :	Nb	Nb ou %	Nb ou %	
2	Cadres intermédiaires et autres	-98	22	22	
3	Spécialistes	-285	181	181	
4	Semi-spécialistes et techniciens	-164	46	46	
5	Superviseurs	-17	7	7	
6	Superviseurs : Emploi	-10	18	18	
7	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-11	12	12	
8	Personnel qualifié de la vente et des services	-8	4	4	
10	Personnel de bureau	-28	23	23	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-37	10	10	

12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-19	61	61	
14	Autres travailleurs manuels	1	1	1	

Personnes autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
Nb	Description :	Nb	Nb	Nb	
3	Spécialistes	-6	14	3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	2	1	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
Nb	Description :	Nb	Nb	Nb	
2	Cadres intermédiaires et autres	-12	2	3	
3	Spécialistes	-24	14	29	
4	Semi-spécialistes et techniciens	-5	3	6	
5	Superviseurs	-8	1	1	
6	Superviseurs : Emploi	-9	1	2	
7	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-4	1	2	
9	Travailleurs spécialisés et de métier	-22	9	17	
10	Personnel de bureau	-9	2	4	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-4	1	2	
12	Travailleurs manuels	-18	4	9	

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
Nb	Description :	Nb	Nb ou %	Nb ou %	
2	Cadres intermédiaires et autres	-18	2	6	
4	Semi-spécialistes et techniciens	-11	11	7	
5	Superviseurs	-4	2	2	
9	Travailleurs spécialisés et de	-30	26	10	
12	Travailleurs manuels semi-	-70	4	10	

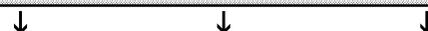
**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

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



**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
31	12	2015

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



**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	12	2016

**Tableau 1 : Femmes**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	54	14	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	479	88	38.9
03 Professionnels	1,511	546	55.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	504	98	52.0
05 Surveillants	75	25	56.5
06 Contremaîtres	194	12	11.2
07 Personnel administratif et de bureau principal	272	214	82.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	38	11	49.9
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,555	101	3.9
10 Personnel de bureau	249	142	68.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	109	36	66.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	85	17.9
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	57.5
14 Autres travailleurs manuels	8	3	22.7
<b>Total</b>	<b>5,628</b>	<b>1,375</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 5 : Femmes**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	61	18	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	320	71	38.9
03 Professionnels	1,548	622	55.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	383	103	52.0
05 Surveillants	295	102	56.5
06 Contremaîtres	485	25	11.2
07 Personnel administratif et de bureau principal	129	107	82.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	46	15	49.9
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,506	109	3.9
10 Personnel de bureau	180	154	68.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	69	16	66.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	679	83	17.9
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	57.5
14 Autres travailleurs manuels	6	2	22.7
<b>Total</b>	<b>5,707</b>	<b>1,427</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

\* Source :

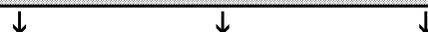
**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

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



**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
31	12	2015

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



**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	12	2016

**Tableau 2 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	54	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	479	9	2.2
03 Professionnels	1,511	19	2.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	504	18	3.7
05 Surveillants	75	2	3.6
06 Contremaîtres	194	19	3.7
07 Personnel administratif et de bureau principal	272	8	3.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	38	0	3.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,555	98	4.5
10 Personnel de bureau	249	4	3.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	109	0	3.7
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	34	4.1
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	5.1
14 Autres travailleurs manuels	8	0	6.0
<b>Total</b>	<b>5,628</b>	<b>211</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

0

**Tableau 6 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	61	1	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	320	3	2.2
03 Professionnels	1,548	26	2.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	383	11	3.7
05 Surveillants	295	7	3.6
06 Contremaîtres	485	26	3.7
07 Personnel administratif et de bureau principal	129	2	3.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	46	0	3.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,506	95	4.5
10 Personnel de bureau	180	7	3.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	69	0	3.7
12 Travailleurs manuels spécialisés	679	42	4.1
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	5.1
14 Autres travailleurs manuels	6	0	6.0
<b>Total</b>	<b>5,707</b>	<b>220</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

0

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

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



**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
31	12	2015

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



**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	12	2016

**Tableau 3 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	54	1	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	479	37	15.0
03 Professionnels	1,511	348	19.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	504	47	16.3
05 Surveillants	75	6	18.5
06 Contremaîtres	194	9	9.5
07 Personnel administratif et de bureau principal	272	44	14.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	38	7	22.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,555	70	10.3
10 Personnel de bureau	249	62	19.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	109	20	20.7
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	8	18.7
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	21.9
14 Autres travailleurs manuels	8	0	17.3
<b>Total</b>	<b>5,628</b>	<b>659</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

0

**Tableau 7 : Membres des minorités visibles**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	61	3	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	320	41	15.0
03 Professionnels	1,548	349	19.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	383	40	16.3
05 Surveillants	295	36	18.5
06 Contremaîtres	485	19	9.5
07 Personnel administratif et de bureau principal	129	28	14.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	46	9	22.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,506	69	10.3
10 Personnel de bureau	180	19	19.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	69	12	20.7
12 Travailleurs manuels spécialisés	679	13	18.7
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	21.9
14 Autres travailleurs manuels	6	0	17.3
<b>Total</b>	<b>5,707</b>	<b>638</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

0

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

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



**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
31	12	2015

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



**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	12	2016

**Tableau 4 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	533	4	4.3
03 Professionnels	1,511	20	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	504	11	4.6
05 Surveillants	75	0	13.9
06 Contremaîtres	194	1	7.8
07 Personnel administratif et de bureau principal	272	3	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	38	0	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,555	13	3.8
10 Personnel de bureau	249	5	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	109	1	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	1	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	6.3
14 Autres travailleurs manuels	8	0	5.3
<b>Total</b>	<b>5,628</b>	<b>59</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 8 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	381	2	4.3
03 Professionnels	1,548	20	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	383	8	4.6
05 Surveillants	295	5	13.9
06 Contremaîtres	485	2	7.8
07 Personnel administratif et de bureau principal	129	1	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	46	0	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,506	17	3.8
10 Personnel de bureau	180	9	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	69	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	679	1	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	6.3
14 Autres travailleurs manuels	6	0	5.3
<b>Total</b>	<b>5,707</b>	<b>65</b>	<b>0.0</b>

\* Source :

\* Source :

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	01	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2016

## Données du formulaire 4 - Recrutements



## Tableau 1 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	58	19	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	25	9	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	100	5	0	0
10 Personnel de bureau	4	3	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	59	4	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	257	42	0	0

## Données du formulaire 5 - Avancements



## Tableau 5 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	13	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31	8	1	1
03 Professionnels	154	62	1	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	5	0	0
05 Surveillants	33	13	1	1
06 Contremaîtres	10	1	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	7	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	2	1	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	279	106	5	5

## Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



## Tableau 9 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	11	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	35	6	0	0
03 Professionnels	152	53	0	3
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	6	1	1
05 Surveillants	7	3	5	0
06 Contremaîtres	12	2	2	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	27	21	0	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	1	0	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	83	11	1	0
10 Personnel de bureau	22	15	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	33	15	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	18	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	453	137	10	6

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	01	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2016

## Données du formulaire 4 - Recrutements



## Tableau 2 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	58	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	25	1	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	100	6	0	0
10 Personnel de bureau	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	59	4	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Données du formulaire 5 - Avancements



## Tableau 6 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	13	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31	0	1	0
03 Professionnels	154	2	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	0	0	0
05 Surveillants	33	1	1	0
06 Contremaîtres	10	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	1	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

## Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



## Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	11	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	35	0	0	0
03 Professionnels	152	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	48	1	1	0
05 Surveillants	7	1	5	0
06 Contremaîtres	12	1	2	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	27	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	83	5	1	0
10 Personnel de bureau	22	2	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	33	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	18	2	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	01	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2016

## Données du formulaire 4 - Recrutements



## Tableau 3 : 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	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	58	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	25	0	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	100	1	0	0
10 Personnel de bureau	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	59	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Données du formulaire 5 - Avancements



## Tableau 7 : Personnes handicapées

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
13	0	0	0
31	0	1	0
154	0	1	0
15	0	0	0
33	0	1	0
10	0	0	0
9	0	1	0
3	0	1	0
0	0	0	0
4	0	0	0
7	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
<b>279</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

## Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



## Tableau 11 : Personnes handicapées

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
11	0	0	0
35	0	0	0
152	3	0	0
48	0	1	1
7	0	5	0
12	1	2	0
27	1	0	0
4	0	0	0
83	0	1	0
22	2	1	0
33	0	0	0
18	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
<b>453</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	01	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2016

## Données du formulaire 4 - Recrutements



## Tableau 4 : Membres des minorités visibles

## Données du formulaire 5 - Avancements



## Tableau 8 : Membres des minorités visibles

## Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



## Tableau 12 : Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés		
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#		
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	13	1	0	0	11	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	31	5	1	0	35	1	0	0
03 Professionnels	58	14	0	0	154	40	1	0	152	28	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	25	1	0	0	15	3	0	0	48	3	1	0
05 Surveillants	2	0	0	0	33	3	1	0	7	2	5	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0	10	1	0	0	12	3	2	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0	9	2	1	0	27	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	3	0	1	0	4	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	100	4	0	0	0	0	0	0	83	3	1	0
10 Personnel de bureau	4	0	0	0	4	0	0	0	22	4	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	1	0	0	7	2	0	0	33	6	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	59	3	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>279</b>	<b>57</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>453</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2015	2018	2015	2020

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2020

**Tableau 1 : Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	22	50.0	22	0.0
03	Professionnels	181	50.0	181	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	46	50.0	46	0.0
05	Surveillants	7	50.0	7	0.0
06	Contremaîtres	18	50.0	18	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	12	50.0	12	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	50.0	4	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	23	50.0	23	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	50.0	10	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	61	50.0	61	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	1	50.0	1	0.0
Total		385	0.0	385	0.0

**Tableau 5 : Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	22	50.0	22	0.0
03	Professionnels	181	50.0	181	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	46	50.0	46	0.0
05	Surveillants	7	50.0	7	0.0
06	Contremaîtres	18	50.0	18	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	12	50.0	12	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	50.0	4	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	23	50.0	23	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	10	50.0	10	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	61	50.0	61	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	1	50.0	1	0.0
Total		385	0.0	385	0.0

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2015	2018	2015	2020

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2020

**Tableau 2 : Autochtones**

**Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01	0	0.0	0
02	0	0.0	0	0.0
03	14	5.0	3	0.0
04	0	0.0	0	0.0
05	0	0.0	0	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	0	0.0	0	0.0
11	2	10.0	1	0.0
12	0	0.0	0	0.0
13	0	0.0	0	0.0
14	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0.0</b>	<b>4</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 6 : Autochtones**

**Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01	0	0.0	0
02	0	0.0	0	0.0
03	14	5.0	3	0.0
04	0	0.0	0	0.0
05	0	0.0	0	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	0	0.0	0	0.0
11	2	10.0	1	0.0
12	0	0.0	0	0.0
13	0	0.0	0	0.0
14	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0.0</b>	<b>4</b>	<b>0.0</b>

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2015	2018	2015	2020

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2020

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

**Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme      Objectifs à long terme**

#      %      #      %

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
01/02 Cadres	2	5.0	3	0.0
03 Professionnels	14	5.0	29	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	5.0	6	0.0
05 Surveillants	1	5.0	1	0.0
06 Contremaîtres	1	5.0	2	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	5.0	2	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	5.0	17	0.0
10 Personnel de bureau	2	5.0	4	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	5.0	2	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	5.0	9	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>0.0</b>	<b>75</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

**Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme      Objectifs à long terme**

#      %      #      %

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
01/02 Cadres	2	5.0	3	0.0
03 Professionnels	14	5.0	29	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	5.0	6	0.0
05 Surveillants	1	5.0	1	0.0
06 Contremaîtres	1	5.0	2	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	5.0	2	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	5.0	17	0.0
10 Personnel de bureau	2	5.0	4	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	5.0	2	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	5.0	9	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>0.0</b>	<b>75</b>	<b>0.0</b>

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

**Données des objectifs précédents**



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2015	2018	2015	2020

**Données des objectifs courants**



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2020

**Tableau 4 : Membres des minorités visibles**

Membres des minorités visibles				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01 Cadres supérieurs	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	5.0	6	0.0
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	11	18.0	7	0.0
05 Surveillants	2	15.0	2	0.0
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	26	15.0	10	0.0
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	5.0	10	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>0.0</b>	<b>35</b>	<b>0.0</b>

**Tableau 8 : Membres des minorités visibles**

Membres des minorités visibles				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01 Cadres supérieurs	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0.0	6	0.0
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	11	18.0	7	0.0
05 Surveillants	2	15.0	2	0.0
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	26	15.0	10	0.0
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	5.0	10	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>0.0</b>	<b>35</b>	<b>0.0</b>

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{ Année} + D \text{ Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes			Écart			Résultat FME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement	
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%
01	Cadres supérieurs	2015	54	14	25.9	27.4	15	-1	94.6																	
		2016	61	18	29.5	27.4	17	1	107.7	0	0	0.0	0	0	13	3	23.1	3	0	11	0	0.0	3	-3	19.1	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	479	88	18.4	38.9	186	-98	47.2																	
		2016	320	71	22.2	38.9	125	-54	57.0	0	0	0.0	0	0	32	9	28.1	6	3	35	6	17.1	6	0	8.8	
03	Professionnels	2015	1,511	546	36.1	55.0	831	-285	65.7																	
		2016	1,548	622	40.2	55.0	851	-229	73.1	58	19	32.8	32	-13	155	63	40.6	56	7	152	56	36.8	55	1	9.9	

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		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	2016	13	3	23.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Habituellement, Imperial comble ces postes à l'aide d'employés internes, et il est rare qu'il embauche à l'externe dans ce groupe.
		2019	13	3	23.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	32	9	28.1	22	40.9	50.0	56.3	22	40.9	0.0	0.0	Aucune embauche n'a été faite dans cette CPÈME en 2016, ce qui correspond à une demande plus faible découlant d'un environnement opérationnel difficile; il s'agit également d'un groupe dans lequel Imperial procède habituellement à des promotions à l'interne.
		2019	32	9	28.1	22	40.9	50.0	56.3	22	40.9	0.0	0.0	
03	Professionnels	2016	213	82	38.5	181	45.3	50.0	77.0	181	45.3	0.0	0.0	Il n'existe plus d'écart dans cette CPÈME.
		2019	213	82	38.5	181	45.3	50.0	77.0	181	45.3	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div$ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement							
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes											
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	%			
04	Personnel semi- professionnels et technique	2015	504	98	19.4	52.0	262	-164	37.4																				
		2016	383	103	26.9	52.0	199	-96	51.7	25	9	36.0	13	-4	15	5	33.3	3	2	49	7	14.3	10	-3	11.0				
05	Surveillants	2015	75	25	33.3	56.5	42	-17	59.0																				
		2016	295	102	34.6	56.5	167	-65	61.2	2	0	0.0	1	-1	34	14	41.2	11	3	12	3	25.0	4	-1	6.5				
06	Contremaîtres	2015	194	12	6.2	11.2	22	-10	55.2																				
		2016	485	25	5.2	11.2	54	-29	46.0	3	0	0.0	0	0	10	1	10.0	1	0	14	2	14.3	1	1	4.1				

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
04	Personnel semi- professionnels et technique	2016	40	14	35.0	46	30.4	50.0	70.0	46	30.4	0.0	0.0	Il n'existe plus d'écart dans cette CPÉME.
		2019	40	14	35.0	46	30.4	50.0	70.0	46	30.4	0.0	0.0	
05	Surveillants	2016	36	14	38.9	7	200.0	50.0	77.8	7	200.0	0.0	0.0	Il n'existe plus d'écart dans cette CPÉME.
		2019	36	14	38.9	7	200.0	50.0	77.8	7	200.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2016	13	1	7.7	18	5.6	50.0	15.4	18	5.6	0.0	0.0	L'embauche a été très limitée dans cette CPÉME en 2016.
		2019	13	1	7.7	18	5.6	50.0	15.4	18	5.6	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div$ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																					
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				Taux de roulement						
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat FME		Actuel		Prévu			Différence		Actuel			Prévu		Différence			Actuel		Prévu		Différence	
			#	%	#	%	#	%	%		#	%	#	%		#	%	#	%		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	272	214	78.7	82.6	225	-11	95.3																						
		2016	129	107	82.9	82.6	107	0	100.4	3	2	66.7	2	0	10	8	80.0	8	0	27	22	81.5	21	1	13.5						
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	38	11	28.9	49.9	19	-8	58.0																						
		2016	46	15	32.6	49.9	23	-8	65.3	0	0	0.0	0	0	4	3	75.0	1	2	4	2	50.0	1	1	9.5						
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1,555	101	6.5	3.9	60	41	167.3																						
		2016	1,506	109	7.2	3.9	58	51	186.4	100	5	5.0	4	1	0	0	0.0	0	0	84	11	13.1	5	6	5.5						

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	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			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	13	10	76.9	12	83.3	50.0	153.8	12	83.3	0.0	0.0	Atteinte de la cible en matière d'embauche. Il faudra surveiller la situation afin de ne pas créer des « ghettos de femmes ».	
		2019	13	10	76.9	12	83.3	50.0	153.8	12	83.3	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	3	75.0	4	75.0	50.0	150.0	4	75.0	0.0	0.0	Aucune demande d'embauche en raison d'un changement du modèle opérationnel descendant de la vente au détail et de la vente d'actifs. Les objectifs sont à revoir.	
		2019	4	3	75.0	4	75.0	50.0	150.0	4	75.0	0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	100	5	5.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Surreprésentation. Aucun objectif n'a été établi, mais il pourrait être nécessaire de surveiller la situation en raison d'une disponibilité limitée sur le marché.	
		2019	100	5	5.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				Taux de roulement			
			Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat FME		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence				
			#	%	#	%	#	%	%		#	%	#	%		#	%	#	%		#	%	#	%		#	%	#
10	Personnel de bureau	2015	249	142	57.0	68.4	170	-28	83.3																			
		2016	180	154	85.6	68.4	123	31	125.0	4	3	75.0	3	0	4	4	100.0	2	2	23	15	65.2	13	2	10.7			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	109	36	33.0	66.8	73	-37	49.4																			
		2016	69	16	23.2	66.8	46	-30	34.7	3	0	0.0	2	-2	7	1	14.3	2	-1	33	15	45.5	11	4	37.1			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	580	85	14.7	17.9	104	-19	81.9																			
		2016	679	83	12.2	17.9	122	-39	68.3	59	4	6.8	11	-7	0	0	0.0	0	0	18	4	22.2	3	1	2.9			

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	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			
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2016	8	7	87.5	23	30.4	50.0	175.0	23	30.4	0.0	0.0	Les progrès réalisés à l'égard des activités d'embauche correspondent aux objectifs. Il faudra surveiller la situation afin de ne pas créer des « ghettos de femmes ».	
		2019	8	7	87.5	23	30.4	50.0	175.0	23	30.4	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	1	10.0	10	10.0	50.0	20.0	10	10.0	0.0	0.0	Un changement du modèle opérationnel descendant de la vente au détail et de la vente d'actifs a fait diminuer la demande visant ces ensembles de compétences. Il faudra revoir les objectifs après le sondage de déclaration volontaire.	
		2019	10	1	10.0	10	10.0	50.0	20.0	10	10.0	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	59	4	6.8	61	6.6	50.0	13.6	61	6.6	0.0	0.0	Les activités d'embauche vont dans la bonne direction, bien qu'elles se déroulent à un rythme plus lent que prévu; cependant, aucun écart n'existe dans cette CPÉME.	
		2019	59	4	6.8	61	6.6	50.0	13.6	61	6.6	0.0	0.0		

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				Taux de roulement			
			Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat FME		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence				
			#	%	#	%	#	#	%		#	%	#	#		#	#	%	#		#	#	%	#		%	#	%
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	57.5	0	0	0.0																				
		2016	0	0.0	57.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2015	8	37.5	22.7	2	1	165.0																				
		2016	6	33.3	22.7	1	1	146.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	14.3		
Total		2015	5,628	1,375	24.4	0.0	0	1,375	0.0																			
		2016	5,707	1,427	25.0	0.0	0	1,427	0.0	257	42	16.3	0	42	284	111	39.1	69	42	463	143	30.9	113	30	8.2			

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	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	2016	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	Aucun employé de Imperial n'appartient à cette CPÈME.
		2019	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	0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	Un petit nombre d'employés de Imperial appartiennent à cette CPÈME, mais il ne s'agit pas d'un secteur prioritaire.
		2019	0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	
Total		2016	541	153	28.3	385	39.7	0.0	0.0	385	39.7	0.0	0.0	En général, de bons progrès ont été réalisés à l'égard de l'embauche de femmes, mais il faut continuer de porter une attention aux salaires des femmes.	
		2019	541	153	28.3	385	39.7	0.0	0.0	385	39.7	0.0	0.0		

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div$ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement				
		Tous les employés		Autochtones		Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones								
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	2015	54	0	0.0	2.9	2	-2	0.0																	
		2016	61	1	1.6	2.9	2	-1	57.1	0	0	0.0	0	0	13	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	19.1	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	479	9	1.9	2.2	11	-2	84.8																	
		2016	320	3	0.9	2.2	7	-4	42.3	0	0	0.0	0	0	32	0	0.0	1	-1	35	0	0.0	1	-1	8.8	
03	Professionnels	2015	1,511	19	1.3	2.1	31	-12	60.8																	
		2016	1,548	26	1.7	2.1	32	-6	81.2	58	2	3.4	1	1	155	2	1.3	2	0	152	1	0.7	2	-1	9.9	

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones						
		Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif										
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
01	Cadres supérieurs	2016	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Habituellement, Imperial comble ces postes à l'aide d'employés internes, et il est rare qu'il embauche à l'externe dans ce groupe.
		2019	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	32	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun objectif n'a été établi; toutefois, il existe maintenant un écart dans cette CPÉME. Il faudra établir des objectifs après la réalisation du sondage de déclaration volontaire; cependant, il s'agit habituellement d'un groupe dans lequel Imperial procède habituellement à des promotions à l'interne.
		2019	32	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	2016	213	4	1.9	14	28.6	5.0	37.6	3	133.3	0.0	0.0	Imperial s'efforce de maintenir ses liens actuels avec les communautés autochtones et d'en établir de nouveaux avec ces dernières, plus particulièrement en faisant mieux connaître les offres d'emploi en vue d'accroître le bassin de candidats.
		2019	213	4	1.9	14	28.6	5.0	37.6	3	133.3	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div$ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Tous les employés		Autochtones			Écart			Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement
		#	#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	504	18	3.6	3.7	19	-1	97.1																			
		2016	383	11	2.9	3.7	14	-3	78.1	25	1	4.0	1	0	15	0	0.0	1	-1	49	1	2.0	2	-1	11.0			
05	Surveillants	2015	75	2	2.7	3.6	3	-1	73.2																			
		2016	295	7	2.4	3.6	11	-4	65.1	2	0	0.0	0	0	34	1	2.9	1	0	12	1	8.3	0	1	6.5			
06	Contremaîtres	2015	194	19	9.8	3.7	7	12	267.4																			
		2016	485	26	5.4	3.7	18	8	146.4	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	1	-1	14	1	7.1	1	0	4.1			

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	40	1	2.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	40	1	2.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	2016	36	1	2.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	36	1	2.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2016	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones		Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement						
		#	%	#	%			Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	272	8	2.9	3.0	8	0	97.3																	
		2016	129	2	1.6	3.0	4	-2	51.3	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	27	0	0.0	1	-1	13.5	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	38	0	0.0	3.2	1	-1	0.0																	
		2016	46	0	0.0	3.2	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	9.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1,555	98	6.3	4.5	70	28	140.3																	
		2016	1,506	95	6.3	4.5	68	27	140.4	100	6	6.0	4	2	0	0	0.0	0	0	84	5	6.0	5	0	5.5	

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÈME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÈME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	100	6	6.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Pleine représentation ou surreprésentation; aucun objectif n'a été établi.
		2019	100	6	6.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2))$

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				Taux de roulement					
			Autochtones		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones											
			Représentation	Disponibilité				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%			
10	Personnel de bureau	2015	249	4	1.6	3.4	9	-5	47.0																		
		2016	180	7	3.9	3.4	6	1	113.8	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	23	2	8.7	0	2	10.7		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	109	0	0.0	3.7	4	-4	0.0																		
		2016	69	0	0.0	3.7	3	-3	0.0	3	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	33	0	0.0	0	0	37.1		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	580	34	5.9	4.1	24	10	144.4																		
		2016	679	42	6.2	4.1	28	14	152.4	59	4	6.8	2	2	0	0	0.0	0	0	18	2	11.1	1	1	2.9		

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
10	Personnel de bureau	2016	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Pléine représentation ou surreprésentation; aucun objectif n'a été établi.
		2019	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	0	0.0	2	0.0	10.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	Un changement de modèle opérationnel descendant de la vente au détail ou de la vente d'actifs a fait diminuer la demande visant ces ensembles de compétences; il faudra revoir les objectifs après la réalisation du sondage de déclaration volontaire.
		2019	10	0	0.0	2	0.0	10.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	59	4	6.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Pléine représentation ou surreprésentation; aucun objectif n'a été établi.
		2019	59	4	6.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement				
		Tous les employés		Autochtones		Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones								
		#	%	#	%			#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	5.1	0	0	0.0																		
		2016	0	0.0	5.1	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
14	Autres travailleurs manuels	2015	8	0.0	6.0	0	0	0.0																		
		2016	6	0.0	6.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	14.3
Total		2015	5,628	21	3.7	0.0	0	211	0.0																	
		2016	5,707	220	3.9	0.0	0	220	0.0	257	13	5.1	0	13	284	3	1.1	11	-8	463	13	2.8	17	-4	8.2	

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés	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	2016	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun employé de Imperial n'appartient à cette CPÈME.	
		2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart dans cette CPÈME; aucun objectif n'a été établi.	
		2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
Total		2016	541	16	3.0	16	100.0	0.0	0.0	4	400.0	0.0	0.0	Des efforts continus sont déployés en vue de bâtir un effectif autochtone de réserve pour les groupes des professionnels et des postes de gestion.
		2019	541	16	3.0	16	100.0	0.0	0.0	4	400.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{ Année } 1 + D \text{ Année } 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées							Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				Taux de roulement
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
01 & 02	Cadres	2015	533	4	0.8	4.3	23	-19	17.5																
		2016	381	2	0.5	4.3	16	-14	12.2	0	0	0.0	0	0	0	45	0	0.0	0	0	46	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2015	1,511	20	1.3	3.8	57	-37	34.9																
		2016	1,548	20	1.3	3.8	59	-39	34.1	58	0	0.0	2	-2	155	0	0.0	2	-2	152	3	2.0	2	1	9.9

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
01 & 02	Cadres	2016	45	0	0.0	2	0.0	5.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	Habituellement, Imperial comble ces postes à l'aide d'employés internes, et il est rare qu'il embauche à l'externe dans ce groupe.
		2019	45	0	0.0	2	0.0	5.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	2016	213	0	0.0	14	0.0	5.0	0.0	29	0.0	0.0	0.0	Imperial s'efforce d'éduquer les personnes à l'interne et à l'externe concernant la définition des personnes handicapées en vue d'encourager la déclaration volontaire.
		2019	213	0	0.0	14	0.0	5.0	0.0	29	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				Taux de roulement	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	504	11	2.2	4.6	23	-12	47.1																
		2016	383	8	2.1	4.6	18	-10	45.1	25	0	0.0	1	-1	15	0	0.0	0	0	49	1	2.0	1	0	11.0
05	Surveillants	2015	75	0	0.0	13.9	10	-10	0.0																
		2016	295	5	1.7	13.9	41	-36	12.2	2	0	0.0	0	0	34	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	6.5
06	Contremaîtres	2015	194	1	0.5	7.8	15	-14	6.6																
		2016	485	2	0.4	7.8	38	-36	5.3	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	14	1	7.1	0	1	4.1

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	40	0	0.0	3	0.0	5.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0	Imperial s'efforce d'éduquer les personnes à l'interne et à l'externe concernant la définition des personnes handicapées en vue d'encourager la déclaration volontaire.
		2019	40	0	0.0	3	0.0	5.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	2016	36	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	La demande d'embauche est faible dans cette CPEME; il faudra revoir l'objectif et le bassin interne pour assurer un effectif suffisant de réserve en vue de promotions futures.
		2019	36	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2016	13	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	L'embauche a été très limitée dans cette CPEME en 2016.
		2019	13	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Résultat FME				Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés			Personnes handicapées		Différence		Taux de roulement	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	272	3	1.1	3.4	9	-6	32.3																	
		2016	129	1	0.8	3.4	4	-3	22.7	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	27	1	3.7	0	1	13.5	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	38	0	0.0	3.5	1	-1	0.0																	
		2016	46	0	0.0	3.5	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	9.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1,555	13	0.8	3.8	59	-46	22.1																	
		2016	1,506	17	1.1	3.8	57	-40	29.9	100	1	1.0	4	-3	0	0	0.0	0	0	84	0	0.0	1	-1	5.5	

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	13	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	En raison du faible nombre total d'embauches, il est difficile d'atteindre les objectifs.
		2019	13	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun objectif n'a été établi. Il existe désormais un écart dans ce groupe, mais le changement dans le modèle opérationnel de la vente au détail et de la vente d'actifs a fait diminuer la demande visant un tel ensemble de compétences.
		2019	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	100	1	1.0	9	11.1	5.0	20.0	17	5.9	0.0	0.0	Imperial s'efforce d'éduquer les personnes à l'interne et à l'externe concernant la définition des personnes handicapées en vue d'encourager la déclaration volontaire.
		2019	100	1	1.0	9	11.1	5.0	20.0	17	5.9	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{ Année } 1 + D \text{ Année } 2)$

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							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2015	249	5	2.0	7.0	17	-12	28.7																
		2016	180	9	5.0	7.0	13	-4	71.5	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	23	2	8.7	0	2	10.7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	109	1	0.9	5.6	6	-5	16.4																
		2016	69	0	0.0	5.6	4	-4	0.0	3	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	33	0	0.0	0	0	37.1
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	580	1	0.2	4.8	28	-27	3.6																
		2016	679	1	0.1	4.8	33	-32	3.1	59	0	0.0	3	-3	0	0	0.0	0	0	18	0	0.0	0	0	2.9

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
10	Personnel de bureau	2016	8	0	0.0	2	0.0	5.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	Une demande plus faible visant cet ensemble de compétences complique également l'atteinte des objectifs.
		2019	8	0	0.0	2	0.0	5.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	Le changement du modèle opérationnel descendant de la vente au détail et de la vente d'actifs a fait diminuer la demande visant cet ensemble de compétences; il faudra revoir les objectifs après la réalisation du sondage de déclaration volontaire.
		2019	10	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	59	0	0.0	4	0.0	5.0	0.0	9	0.0	0.0	0.0	Imperial s'efforce d'éduquer les personnes à l'interne et à l'externe concernant la définition des personnes handicapées en vue d'encourager la déclaration volontaire.
		2019	59	0	0.0	4	0.0	5.0	0.0	9	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((\text{DAnnée1} + \text{DAnnée2}))$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				Taux de roulement	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0.0	6.3	0	0	0.0																	
		2016	0	0.0	6.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2015	8	0.0	5.3	0	0	0.0																	
		2016	6	0.0	5.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	14.3
Total		2015	5,628	59	1.0	0.0	0	59	0.0																
		2016	5,707	65	1.1	0.0	0	65	0.0	257	1	0.4	0	1	284	0	0.0	3	-3	463	8	1.7	5	3	8.2

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	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	2016	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun employé de Imperial n'appartient à cette CPEME.	
		2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'existe aucun écart dans cette CPEME; aucun objectif n'a été établi.	
		2019	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
Total		2016	541	1	0.2	38	2.6	0.0	0.0	75	1.3	0.0	0.0	Imperial s'efforce d'éduquer les personnes à l'interne et à l'externe concernant la définition des personnes handicapées en vue d'encourager la déclaration volontaire. Les résultats du sondage de déclaration volontaire à venir aideront Imperial à réévaluer leur représentation et à revoir ses objectifs et toute mesure requise.
		2019	541	1	0.2	38	2.6	0.0	0.0	75	1.3	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((\text{Année}1 + \text{DAnnée}2))$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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				Taux de roulement		
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence	%					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2015	54	1	1.9	10.1	5	-4	18.3																		
		2016	61	3	4.9	10.1	6	-3	48.7	0	0	0.0	0	0	0	13	1	7.7	0	1	11	0	0.0	0	0	0	19.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	479	37	7.7	15.0	72	-35	51.5																		
		2016	320	41	12.8	15.0	48	-7	85.5	0	0	0.0	0	0	0	32	5	15.6	2	3	35	1	2.9	3	-2	8.8	
03	Professionnels	2015	1,511	348	23.0	19.9	301	47	115.5																		
		2016	1,548	349	22.5	19.9	309	40	113.1	58	14	24.1	12	2	155	40	25.8	36	4	152	28	18.4	35	-7	9.9		

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Recrutements et avancements		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	2016	13	1	7.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Habituellement, Imperial comble ces postes à l'aide d'employés internes, et il embauche rarement à l'externe dans ce groupe.
		2019	13	1	7.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	32	5	15.6	2	250.0	5.0	312.5	6	83.3	0.0	0.0	Aucune embauche n'a été réalisée dans cette CPÈME en 2016, ce qui correspond à la demande plus faible découlant d'un environnement opérationnel difficile; il s'agit également d'un groupe dans lequel Imperial procède habituellement à des promotions à l'interne.
		2019	32	5	15.6	2	250.0	0.0	0.0	6	83.3	0.0	0.0	
03	Professionnels	2016	213	54	25.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'existe aucun écart dans cette CPÈME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	213	54	25.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement					
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	504	47	9.3	16.3	82	-35	57.1																		
		2016	383	40	10.4	16.3	63	-23	63.9	25	1	4.0	4	-3	15	3	20.0	1	2	49	3	6.1	5	-2	11.0		
05	Surveillants	2015	75	6	8.0	18.5	14	-8	43.1																		
		2016	295	36	12.2	18.5	55	-19	65.8	2	0	0.0	0	0	34	3	8.8	3	0	12	2	16.7	1	1	6.5		
06	Contremaîtres	2015	194	9	4.6	9.5	18	-9	49.0																		
		2016	485	19	3.9	9.5	46	-27	41.4	3	0	0.0	0	0	10	1	10.0	0	1	14	3	21.4	1	2	4.1		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	40	4	10.0	11	36.4	18.0	55.6	7	57.1	0.0	0.0	Les activités d'embauche accusent du retard par rapport à l'objectif; cependant, elle vont quand même dans la bonne direction. Le taux de promotion est supérieur à la moyenne de l'entreprise.
		2019	40	4	10.0	11	36.4	18.0	55.6	7	57.1	0.0	0.0	
05	Surveillants	2016	36	3	8.3	2	150.0	15.0	55.6	2	150.0	0.0	0.0	La demande d'embauche est faible dans cette CPEME; cependant, le taux de promotion est supérieur à la moyenne de l'entreprise, ce qui améliore la présentation à l'interne.
		2019	36	3	8.3	2	150.0	15.0	55.6	2	150.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2016	13	1	7.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun objectif n'a été établi en 2016; toutefois, il existe désormais un écart. Il faudra revoir les objectifs après la réalisation du sondage de déclaration volontaire.
		2019	13	1	7.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif									Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles									Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles				Taux de roulement			
		Tous les employés									Tous les employés				Tous les employés					Tous les employés				%			
#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME					#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	272	44	16.2	14.1	38	6	114.7																		
		2016	129	28	21.7	14.1	18	10	154.0	3	0	0.0	0	0	10	2	20.0	2	0	27	3	11.1	4	-1	13.5		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	38	7	18.4	22.8	9	-2	80.8																		
		2016	46	9	19.6	22.8	10	-1	85.8	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	1	0	9.5		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	1,555	70	4.5	10.3	160	-90	43.8																		
		2016	1,506	69	4.6	10.3	155	-86	44.6	100	4	4.0	10	-6	0	0	0.0	0	0	84	3	3.6	4	-1	5.5		

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	13	2	15.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'existe aucun écart dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	13	2	15.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'existe aucun écart dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	100	4	4.0	26	15.4	15.0	26.7	10	40.0	0.0	0.0	En raison d'activités d'embauche très faibles, les progrès réalisés à l'égard des objectifs sont moindres que prévu.
		2019	100	4	4.0	26	15.4	15.0	26.7	10	40.0	0.0	0.0	

## Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Imperial Oil Ltd

31-12-2016

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						Taux de roulement			
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2015	249	62	24.9	19.0	47	15	131.3																		
		2016	180	19	10.6	19.0	34	-15	55.7	4	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	1	-1	23	4	17.4	6	-2	10.7		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	109	20	18.3	20.7	23	-3	88.5																		
		2016	69	12	17.4	20.7	14	-2	83.9	3	1	33.3	1	0	7	2	28.6	1	1	33	6	18.2	6	0	37.1		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	580	8	1.4	18.7	108	-100	7.4																		
		2016	679	13	1.9	18.7	127	-114	10.2	59	3	5.1	11	-8	0	0	0.0	0	0	18	0	0.0	0	0	2.9		

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
10	Personnel de bureau	2016	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun objectif n'a été établi en 2016; toutefois, il existe désormais un écart. Il faudra revoir les objectifs après la réalisation du sondage de déclaration volontaire.
		2019	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	10	3	30.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'existe aucun écart dans cette CPÉME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	10	3	30.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	59	3	5.1	4	75.0	5.0	101.7	10	30.0	0.0	0.0	Les progrès des activités d'embauche sont conformes aux objectifs.
		2019	59	3	5.1	4	75.0	5.0	101.7	10	30.0	0.0	0.0	

**Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Imperial Oil Ltd**

**31-12-2016**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{ Année} + D \text{ Année} 2)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Taux de roulement			
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	21.9	0	0	0.0																
		2016	0	0	0.0	21.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2015	8	0	0.0	17.3	1	-1	0.0																
		2016	6	0	0.0	17.3	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
Total		2015	5,628	659	11.7	0.0	0	659	0.0																
		2016	5,707	638	11.2	0.0	0	638	0.0	257	23	8.9	0	23	284	57	20.1	33	24	463	54	11.7	54	0	8.2

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 (CPÈME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Recrutements et avancements				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		Tous les employés	Membres des minorités visibles			Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun employé de Imperial n'appartient à cette CPÈME.
		2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart n'existe dans cette CPÈME; aucun objectif n'a été établi.
		2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2016	541	80	14.8	45	177.8	0.0	0.0	35	228.6	0.0	0.0	Des progrès ont été réalisés à l'égard de la représentation des membres de minorités visibles vers l'atteinte des objectifs.
		2019	541	80	14.8	45	177.8	0.0	0.0	35	228.6	0.0	0.0	

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

**Nom de l'employeur :** Compagnie Pétrolière Impériale Ltée

**Emplacement principal :** Calgary (Alberta)

**Nombre d'employés :** 5707

**Présentation de l'entreprise :**

SCIAN n° 3252 – Résines, caoutchouc synthétique et fibres et filaments artificiels et synthétiques

La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, dont le siège social est à Toronto, est le plus grand raffineur de pétrole du Canada et un important producteur de pétrole brut et de gaz naturel. Elle fabrique et vend également des produits chimiques, des engrais et des matériaux de construction et possède des intérêts dans l'exploration et l'exploitation minières.

**Dates importantes – Évaluation de première année**

Date de début : 2016-02-01  
Date de réception : 2016-03-03  
Date de clôture : 2016-05-13  
Analyse de l'effectif : 2015-12-31

**Dates importantes – Évaluation subséquente**

Date de début : 2017-11-03  
Date de réception : 2017-11-03  
Analyse de l'effectif : 2016-12-31

**VÉRIFICATION DES DONNÉES**

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse de l'évaluation subséquente sont cohérentes avec celles fournies lors de la soumission précédente :

Oui  Non

Commentaires : Aucun

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à celles qui figurent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui  Non

## Commentaires :

- En 2017, la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée était sur le point d'achever un examen complet de la Classification nationale des professions (CNP) et des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) attribués à tous les emplois internes. Par conséquent, l'analyse de l'effectif a été générée le 31 décembre 2016, soit près d'un an avant la date de soumission. Ils ont également fait l'objet d'un examen approfondi du système et d'un sondage d'auto-identification plus complet au début de 2018, après quoi la compagnie réévaluera ses objectifs et déterminera toute mesure nécessaire. Pour de nombreuses raisons, les données ne seront accessibles qu'à la fin du mois de mars 2019. C'est la raison pour laquelle les objectifs de la première évaluation n'ont pas été modifiés lors de la deuxième évaluation, car ils estiment qu'il n'est pas utile et pratique de les redéfinir pendant qu'ils procèdent à un examen approfondi des données.
- La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée n'a pas utilisé les valeurs par défaut lors de son analyse de l'effectif et n'a pas utilisé le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT) pour générer l'analyse de l'effectif et les formulaires requis. La direction de l'organisation a expliqué qu'elle n'avait pas reçu de garanties acceptables de la part du Programme du travail concernant la protection des renseignements personnels pour pouvoir utiliser le SGIÉMT. Les données sont générées à l'aide d'un système interne.

**ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES**

- L'organisation s'était fixé des objectifs antérieurs, tant en nombre qu'en pourcentage. Aux fins de cette évaluation, le pourcentage de l'objectif atteint fera référence à celui des objectifs en pourcentage.

**Femmes**

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	Objectif non atteint (56 % atteint)
03	Spécialistes	Objectif non atteint (77 % atteint)
04	Semi-spécialistes et techniciens	Objectif non atteint (70 % atteint)
05	Superviseurs	Objectif non atteint (78 % atteint)
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	Objectif non atteint (15 % atteint)
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	Objectif atteint à 153 %
08	Personnel qualifié de la vente et des services	Objectif atteint à 150 %
10	Personnel de bureau	Objectif atteint à 175 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (20 % atteint)

12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (14 % atteint)
----	----------------------------------	-------------------------------------

#### Évaluation et observations

- CPÉME 02 : Il y avait 32 nouveaux employés et neuf étaient des femmes. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 38,9 %, le nombre attendu était d'au moins 12.
- CPÉME 03 : Il y avait 213 nouveaux employés et 82 étaient des femmes. Avec un taux de DMT de 55,0 %, le nombre attendu était d'au moins 117.
- CPÉME 04 : Il y avait 40 nouveaux employés et 14 étaient des femmes. Avec un taux de DMT de 52,0 %, le nombre attendu était d'au moins 20.
- CPÉME 05 : Il y avait 36 nouveaux employés et 14 étaient des femmes. Avec un taux de DMT de 56,5 %, le nombre attendu était d'au moins 20.
- CPÉME 06 : Il y avait 13 nouveaux employés, dont une femme. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 11,2 %.
- CPÉME 11 : Il y avait 10 nouveaux employés, dont une femme. Avec un taux de DMT de 66,8 %, le nombre attendu était d'au moins 6.
- CPÉME 12 : Il y avait 59 nouveaux employés et quatre étaient des femmes. Avec un taux de DMT de 17,9 %, le nombre attendu était d'au moins 10.

#### Personnes autochtones

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	Aucun objectif fixé
03	Spécialistes	Objectif non atteint (38 % atteint)
04	Semi-spécialistes et techniciens	Aucun objectif fixé
05	Superviseurs	Aucun objectif fixé
08	Personnel qualifié de la vente et des services	Aucun objectif fixé
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % atteint)

#### Évaluation et observations

- Sur les huit lacunes, deux objectifs ont été fixés lors de la précédente évaluation concernant les personnes autochtones.
- CPÉME 03 : Il y avait 213 nouveaux employés, dont quatre personnes autochtones. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 2,1 %.
- CPÉME 11 : Il y avait 10 nouveaux employés et aucun n'était une personne autochtone. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 3,7 %.

#### Personnes handicapées

01/02	Gestionnaires	Objectif non atteint (0 % atteint)
-------	---------------	------------------------------------

03	Spécialistes	Objectif non atteint (0 % atteint)
04	Semi-spécialistes et techniciens	Objectif non atteint (0 % atteint)
05	Superviseurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	Objectif non atteint (0 % atteint)
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	Objectif non atteint (0 % atteint)
08	Personnel qualifié de la vente et des services	Aucun objectif fixé
09	Travailleurs spécialisés et de métier	Objectif non atteint (20 % atteint)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 % atteint)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % atteint)
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (0 % atteint)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 01/02 : Il y avait 45 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 4,3 %, le nombre attendu était d'au moins une.
- CPÉME 03 : Il y avait 213 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 3,8 %, le nombre attendu était d'au moins 8.
- CPÉME 04 : Il y avait 40 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 4,6 %, le nombre attendu était d'au moins une.
- CPÉME 05 : Il y avait 36 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 13,9 %, le nombre attendu était d'au moins 5.
- CPÉME 06 : Il y avait 13 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 7,8 %, le nombre attendu était d'au moins une.
- CPÉME 07 : Il y avait 13 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 3,4 %.
- CPÉME 09 : Il y avait 100 nouveaux employés, y compris une personne handicapée. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 3,4 %.
- CPÉME 10 : Il y avait 8 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 7,0 %.
- CPÉME 11 : Il y avait 10 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Ce résultat est prévisible compte tenu de la disponibilité de 5,6 %.
- CPÉME 12 : Il y avait 59 nouveaux employés et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 4,8 %, le nombre attendu était d'au moins 2.

#### **Membres de minorités visibles**

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	Objectif atteint à 313 %
04	Semi-spécialistes et techniciens	Objectif non atteint (56 % atteint)
05	Superviseurs	Objectif non atteint (56 % atteint)

06	Superviseurs : Emploi spécialisé	Aucun objectif fixé
08	Personnel qualifié de la vente et des services	Aucun objectif fixé
09	Travailleurs spécialisés et de métier	Objectif non atteint (27 % atteint)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Aucun objectif fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif atteint à 102 %
14	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif fixé

#### Évaluation et observations

- CPÉME 04 : Il y avait 40 nouveaux employés, y compris quatre personnes handicapées. Avec un taux de DMT de 16,3 %, le nombre attendu était d'au moins 6.
- CPÉME 05 : Il y avait 36 nouveaux employés, y compris trois personnes handicapées. Avec un taux de DMT de 18,5 %, le nombre attendu était d'au moins 6.
- CPÉME 09 : Il y avait 100 nouveaux employés, y compris quatre personnes handicapées. Avec un taux de DMT de 10,3 %, le nombre attendu était d'au moins 10.

#### ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas nécessaire étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Au total, 40 lacunes ont été révélées et 27 objectifs ont été fixés.
  - Sur 27 objectifs à court terme, cinq ont été atteints.
  - Dans dix cas où les objectifs à court terme n'ont pas été atteints, les possibilités d'embauche et de promotion étaient insuffisantes pour espérer réaliser des progrès raisonnables.
  - Dans 12 cas, le nombre d'embauches et de promotions a été suffisant pour que l'on puisse s'attendre à des progrès raisonnables.
  - L'organisation a communiqué des données portant sur les 12 derniers mois. Il est possible que des progrès supplémentaires aient été réalisés si une période complète de trois ans avait été couverte.
  - En fonction des renseignements ci-dessus et à la lumière de l'examen complet de la CPN et des CPÉME qui a eu lieu dans l'organisation après la présentation des renseignements, une évaluation des progrès raisonnables et une évaluation traditionnelle de l'effort raisonnable doivent être considérées avec réserve.

#### ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée a entrepris un examen approfondi de son système depuis 2017 et un sondage d'auto-identification plus complet au début de 2018. Elle n'a pas modifié les objectifs de la première évaluation dans l'évaluation actuelle, estimant qu'il n'était pas utile et pratique de les redéfinir pendant l'examen approfondi des données. En outre, un examen complet de la CNP et des CPÉME

attribués à tous les emplois internes entraînera un changement significatif de la répartition des employés dans les groupes professionnels.

- Je recommande donc de maintenir les objectifs et de se concentrer sur la prochaine évaluation de conformité avec des objectifs plus précis et plus représentatifs de l'effectif.

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
N°	Description :	Nb	%	Nb	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-54	50,0	22	22,2	38,9
03	Spécialistes	-229	50,0	181	40,2	55,0
04	Semi-spécialistes et techniciens	-96	50,0	46	26,9	52,0
05	Superviseurs	-65	50,0	7	34,6	56,5
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-29	50,0	18	5,2	11,2
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-11	50,0	12	82,9	82,6
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-8	50,0	4	32,6	49,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-30	50,0	10	23,2	66,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-39	50,0	61	12,2	17,9

Observations : Aucune

### Personnes autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
N°	Description :	Nb	%	Nb	%	%

01	Cadres supérieurs	-1	-	-	1,6	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-4	-	-	0,9	2,2
03	Spécialistes	-6	5,0	3	1,7	2,1
04	Semi-spécialistes et techniciens	-3	-	-	2,9	3,7
05	Superviseurs	-4	-	-	2,4	3,6
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-2	-	-	1,6	3,0
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	-	-	0,0	3,2
10	Personnel de bureau	-5	-	-	3,9	3,4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-4	10,0	1	0,0	3,7

Observations : Aucune

### **Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
N°	Description :	Nb	%	Nb	%	%
01/02	Gestionnaires	-14	5,0	3	0,5	4,3
03	Spécialistes	-39	5,0	29	1,3	3,8
04	Semi-spécialistes et techniciens	-10	5,0	6	2,1	4,6
05	Superviseurs	-36	5,0	1	1,7	13,9
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-36	5,0	2	0,4	7,8
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-3	5,0	2	0,8	3,4
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-2	0	0	0,0	3,5
09	Travailleurs spécialisés et de métier	-40	5,0	17	1,1	3,8
10	Personnel de bureau	-4	5,0	4	5,0	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-4	5,0	2	0,0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-32	5,0	9	0,1	4,8

Observations : Aucune

**Membres de minorités visibles**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
N°	Description :	Nb	%	Nb	%	%
01	Cadres supérieurs	-3	-	-	4,9	10,1
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-7	-	6	12,8	15,0
04	Semi-spécialistes et techniciens	-23	18,0	7	10,4	16,3
05	Superviseurs	-19	15,0	2	12,2	18,5
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-27	-	-	3,9	9,5
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	-	-	19,6	22,8
09	Travailleurs spécialisés et de métier	-86	15,0	10	4,6	10,3
10	Personnel de bureau	-15	-	-	10,6	19,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	-	-	17,4	20,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-114	5,0	10	1,9	18,7
14	Autres travailleurs manuels	-1	-	-	0,0	17,3

Observations : Aucune

**RECOMMANDATION**

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme  non-conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant son effectif et compte tenu de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- La documentation fournie comprend des données pour une partie de la période de trois ans correspondant à l'évaluation actuelle. Nous comprenons que votre organisation a procédé à un examen complet de la CNP et des CPÉME attribués à tous les emplois internes, ainsi qu'à un examen approfondi du système, et que cela vous a empêché de

soumettre des données couvrant la totalité de la période de référence. Veuillez noter que pour l'évaluation subséquente, votre organisation devra soumettre toutes les données relatives à vos effectifs depuis la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- Nous constatons que pour plusieurs CPÉME, les objectifs à court terme ont été fixés à des niveaux qui ne sont pas au moins égaux à la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Nous recommandons que ces objectifs soient révisés afin de mieux refléter les niveaux de disponibilité. Nous constatons également d'autres aspects où des objectifs n'ont pas été fixés malgré une lacune révélée par l'analyse de l'effectif. Pour chacun de ces aspects, nous recommandons de fixer un objectif. Ces mesures permettront à la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée de continuer à réaliser des progrès raisonnables en vue de combler les lacunes et de parvenir à un milieu de travail représentatif.

**Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge**

**Date : 2018-10-29**

**De:** Yakibonge, Ntambwe N [NC] **pour** EE-EME

**Date:** 8 janvier 2019 2:16 PM

**À:** 'rich.m.kruger@exxonmobil.com' <rich.m.kruger@exxonmobil.com>

**Cc:** 'barb.j.purkiss@esso.ca' <barb.j.purkiss@esso.ca>; 'ngoc.trinh1@esso.ca' <ngoc.trinh1@esso.ca>

**Objet:** Accord numéro 060085 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

*This information is also available in English, upon request*

Monsieur Rich Kruger,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 3 novembre 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Imperial Oil Limited se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- La documentation fournie comprend des données pour une partie de la période de trois ans correspondant à l'évaluation actuelle. Nous comprenons que votre organisation a procédé à un examen complet de la CNP et des CPÉME attribués à tous les emplois internes, ainsi qu'à un examen approfondi du système, et que cela vous a empêché de soumettre des données couvrant la totalité de la période de référence. Veuillez noter que pour l'évaluation subséquente, votre organisation devra soumettre toutes les données relatives à vos effectifs depuis la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Nous constatons que pour plusieurs CPÉME, les objectifs à court terme ont été fixés à des niveaux qui ne sont pas au moins égaux à la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Nous recommandons que ces objectifs soient révisés afin de mieux refléter les niveaux de disponibilité. Nous constatons également d'autres aspects où des objectifs n'ont pas été fixés malgré une lacune révélée par l'analyse de l'effectif. Pour chacun de ces aspects, nous recommandons de fixer un objectif. Ces mesures permettront à la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée de continuer à réaliser des progrès raisonnables en vue de combler les lacunes et de parvenir à un milieu de travail représentatif.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 3 novembre 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Imperial Oil Limited recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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

**De:** Huzel, Marketa <marketa.huzel@esso.ca>

**Date:** 3 novembre 2017 11:52 AM

**À:** EE-EME <ee-eme@hrsdcc.gc.ca>

**Cc:** Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>; Purkiss, Barb J <barb.j.purkiss@esso.ca>; Trinh, Vuong Long Ngoc <ngoc.trinh1@esso.ca>

**Objet:** RE: Accord du gouvernement du Canada [060085] - Avis de deuxième évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cher Maurice,

Veillez consulter le matériel ci-joint de notre deuxième évaluation. Nous sommes heureux de répondre à vos questions.

Veillez également modifier votre dossier de contact pour toute référence future concernant de futures soumissions : Barb Purkiss (barb.j.purkiss@esso.ca) est notre responsable D&I ; Ngoc Trinh (ngoc.trinh1@esso.ca) est notre conseiller D&I. Vous pouvez retirer Kimberley Mullins et moi-même.

**Merci,**

**Marketa Huzel**

**Conseiller en recrutement**

Human resources

505 Quarry Park Blvd S.E., Calgary, AB, T2C 5N1 | P4C.122

[marketa.huzel@esso.ca](mailto:marketa.huzel@esso.ca) P 587.476.1386

[HR4MGRS-Canada](#) P 1-877-474-6477

[imperialoil.ca](#) | [Twitter](#) | [YouTube](#)

**De:** [jennifer.goodwin@hrsdcc.gc.ca](mailto:jennifer.goodwin@hrsdcc.gc.ca) [<mailto:jennifer.goodwin@hrsdcc.gc.ca>] pour ee-eme@hrsdcc.gc.ca

**Date:** mercredi, 4 octobre 2017 9:36 AM

**À:** Kruger, Rich M <[rich.m.kruger@exxonmobil.com](mailto:rich.m.kruger@exxonmobil.com)>

**Cc:** Mullins, Kimberley D <[kimberley.d.mullins@esso.ca](mailto:kimberley.d.mullins@esso.ca)>; Huzel, Marketa <[marketa.huzel@esso.ca](mailto:marketa.huzel@esso.ca)>; [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)

**Objet:** Accord du gouvernement du Canada [060085] - Avis de deuxième évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

*This information is also available in English upon request.*

Bonjour,

À la suite de votre précédente évaluation de conformité effectuée le 13 mai 2016, Imperial Oil Limited doit maintenant se soumettre à une évaluation subséquente conformément au Programme de contrats fédéraux (PCF). Son objectif est d'évaluer les progrès réalisés par votre organisation et/ou les efforts déployés par celle-ci dans l'obtention d'une représentation complète des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – au sein de votre personnel.

Dans le cadre de cette évaluation subséquente, votre organisation devra fournir les renseignements suivants au Programme du travail d'ici le 3 novembre 2017 :

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale (comprenant les données sur les embauches, les promotions et les cessations d'emploi entre l'évaluation de conformité précédente et la subséquente);
- une analyse de l'effectif à jour comprenant le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- un rapport des réalisations dûment rempli en format Excel qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

### **Outils et ressources**

Afin de faciliter votre travail, nous vous encourageons à utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). À titre de référence, vous trouverez *le Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs (comment remplir la soumission d'une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux)* sur la page d'aide du SGIÉMT dans la section des documents du PCF.

Le SGIÉMT est une application de rapport sur le Web sécurisée et sans frais qui aidera votre entreprise à respecter ses obligations. Cette application vous permet de télécharger vos données sur l'effectif pour ensuite réaliser et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 susmentionnée). Elle vous permet également :

- de conserver l'information sur l'équité en matière d'emploi de votre entreprise et de la tenir à jour;
- de créer des copies de sauvegarde de vos données;
- de produire une analyse de l'effectif à l'aide des données les plus récentes du recensement.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Maurice Yakibonge, par courriel à l'adresse suivante : [Maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca).

Équipe de l'équité en emploi

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)

Workplace Equity Team

Workplace Equity Division, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)