

RAPPORT ANNUEL DE RADIO-CANADA A DRHC - 2000 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RÉSUMÉ

1. VUE D'ENSEMBLE

Radio-Canada exploite six réseaux de télévision et de radio (AM et FM) qui diffusent en français et en anglais. Les têtes de réseau sont situées à Montréal et à Toronto. La Société possède en outre des installations régionales dans chacune des provinces de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Le siège social de la Société est situé à Ottawa. Et RCI, le service sur ondes courtes de Radio-Canada, qui diffuse en sept langues aux quatre coins du globe, a son siège à Montréal.

En vertu de la Loi sur la radiodiffusion de 1991, la programmation de Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ».

Outre le service public, l'excellence journalistique et le leadership, les valeurs fondamentales de la Société comprennent le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour réaliser les objectifs fixés.

En 2000, la Société a introduit une nouvelle politique intitulée « Code de conduite ». Ce code énonce les principes directeurs qui régissent l'accomplissement quotidien des tâches des employés. Il représente une cristallisation des politiques et pratiques actuelles de Radio-Canada. Au chapitre sur les « Droits et obligations » de la politique, il est fait référence à l'Équité en matière d'emploi. Il est stipulé que « tous les employés et candidats potentiels sont traités de façon juste et équitable ».

Le Groupe de travail sur la réingénierie, qui a été créé à l'automne 1999, a terminé avec succès la première phase de son mandat qui consistait à ré-évaluer, dans le but de recommander des améliorations, quatre secteurs clés des activités de Radio-Canada. Les initiatives lancées par le Groupe de travail ont donné lieu à d'importants changements dans ces secteurs, notamment un nouveau modèle pour la gestion des biens immobiliers de Radio-Canada. Les actifs de transmission et de distribution de Radio-Canada font également l'objet d'un examen et le Groupe a commencé à travailler avec les services des Sports, notamment ceux des télévisions française et anglaise, pour rechercher de nouvelles possibilités de partenariats. Ces démarches permettront de réaliser des économies et de générer des revenus qui seront réinvestis dans la programmation. À l'automne 2000, le Groupe de travail a été chargé de poursuivre son travail dans d'autres domaines. On lui a notamment demandé de se pencher sur les processus suivis à Radio-Canada pour élaborer et produire des émissions transculturelles et recommander des façons d'augmenter ce genre de programmation.

La méthode pour produire les rapports internes sur l'équité en matière d'emploi a été mise en œuvre. Elle incorpore les données du recensement de 1996 et fournit des informations sur la disponibilité et la représentation des membres qualifiés appartenant aux groupes désignés, dans les principales catégories professionnelles, par région et par composante : la Télévision et la Radio françaises, la Télévision et la Radio anglaises, les Finances, et ainsi de suite. Les gestionnaires pourront s'en servir pour établir des cibles internes à court et à long terme pour l'embauche et la promotion de représentants des groupes désignés dans des secteurs où ils sont sous-représentés.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents en 2000 a continué à progresser de façon constante, pour atteindre 40 % contre 39,4 % en 1999. On dénombrait 90 (1,4 %) autochtones; 163 (2,5 %) personnes handicapées et 316 (4,8%) membres de minorités visibles dans des postes permanents. Ces taux sont semblables à ceux obtenus en 1999, sauf en ce qui concerne les personnes handicapées, dont le taux de participation a baissé par rapport à 2,6 %.

En ce qui concerne l'embauche et les promotions, les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles ont connu des taux supérieurs à leurs taux de représentation au sein de l'effectif de Radio-Canada. Le taux d'embauche des personnes handicapées était par contre en dessous de leur taux de représentation dans l'effectif.

Variations par rapport à l'année précédente

Comme c'est généralement le cas de la main-d'œuvre dynamique de Radio-Canada, on a noté des écarts par rapport à l'année précédente imputables à des mutations d'employés entre groupes professionnel et régions, et à des changements dans le statut des employés.

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière dans la catégorie des employés permanents à temps complet :

- Environ 200 employés qui occupaient des postes temporaires en 1999 ont accédé à des postes permanents en 2000. (+200)
- Environ 90 employés permanents à temps complet qui étaient en congé sans salaire en 1999 ont recommencé à travailler normalement en 2000. Environ 130 employés permanents à temps complet ont pris un congé sans salaire en 2000. (Net -40)
- Environ 25 employés permanents à temps partiel en 1999 ont recommencé à travailler à temps complet en 2000; environ 40 employés permanents à temps complet en 1999 ont commencé à travailler à temps partiel en 2000. (Net -15)
- Environ 55 employés permanents à temps complet en 2000 ont cessé de travailler le 31 décembre 2000. (+55)

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière dans la catégorie des employés permanents à temps partiel :

- Environ 10 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé sans salaire en 1999 ont recommencé à travailler normalement en 2000. Environ 5 employés permanents à temps partiel ont pris un congé sans salaire en 2000. (Net +5)
- Environ 40 employés permanents à temps complet ont commencé à travailler à temps partiel en 2000.(+40)
Environ 25 employés permanents à temps partiel en 1999 ont recommencé à travailler à temps complet en 2000. (Net +15)

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Le Bulletin de l'équité de Radio-Canada a paru trois fois en 2000. La publication présente des articles sur les émissions qui mettent l'accent sur la diversité chez nous et ailleurs, et font état des mouvements de personnel importants. Les lecteurs de la publication sont nombreux et semblent l'apprécier, si l'on en juge par les commentaires reçus tant de l'intérieur que de l'extérieur de Radio-Canada.

Le Bureau national de l'équité en matière d'emploi possède une page dans Internet où les employés et le grand public peuvent obtenir de l'information sur les initiatives de Radio-Canada en matière d'équité, des statistiques et d'autres renseignements pertinents. Cette page Web, qui a son pendant dans l'Intranet, est mise à jour régulièrement.

Les employés peuvent également suivre l'évolution des travaux du Groupe de travail sur la réingénierie grâce au site intranet qui lui est consacré. Ils peuvent également y poser des questions.

Cadre de l'équité

Les paragraphes suivants résument certaines des mesures qui ont été prises pour favoriser l'équité en matière d'emploi.

Fonds Coup de pouce

En 2000, 29 projets ont bénéficié de l'aide du Fonds Coup de pouce (un fonds destiné à encourager les projets locaux). Ce fonds a pour but de contribuer au financement de stages, d'activités de formation sur le tas et d'adaptation des postes de travail à l'intention de membres des groupes désignés. Ces stages leur permettent d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour postuler des emplois à Radio-Canada. Les stages portent généralement sur des postes à l'antenne et sur des emplois techniques.

Le fonds Coup de pouce s'est associé au programme « New Voices » de la Radio anglaise de Radio-Canada pour offrir sept stages à des membres de groupes désignés. « New Voices » a pour but de présenter des voix qu'on n'a pas l'habitude d'entendre au réseau anglais de Radio-Canada, notamment celles de minorités visibles.

En mars 2000, la conseillère en équité en matière d'emploi de Montréal a organisé une séance d'échange d'informations à Radio-Canada, à l'intention des candidats francophones du Québec qui avaient été recrutés pour effectuer des stages dans le cadre du fonds Coup de pouce depuis 1994. Cette séance avait pour but de connaître les forces et les faiblesses du programme, du point de vue des candidats, et de savoir comment ils s'étaient intégrés à l'effectif de Radio-Canada. Un spécialiste en gestion de la diversité de l'UQÀM a animé la séance. L'expérience a été jugée très utile et les participants ont été frappés par la franchise des commentaires de certains stagiaires.

Mentorat

Pour qu'un projet de stage puisse être financé par le fonds Coup de pouce, il faut notamment qu'un mentor ait été désigné, que les grandes étapes en aient été définies et qu'un mécanisme de rétroaction pour le stagiaire soit prévu. Ces mentors ont la responsabilité d'encadrer les stagiaires et de s'assurer que tous les moyens sont mis à leur disposition pour qu'ils puissent réussir. À Chicoutimi, par exemple, les collègues d'une stagiaire handicapée ont travaillé en étroite collaboration avec elle pour lui permettre d'assumer avec facilité des responsabilités de plus en plus importantes.

avec la culture La conseillère en équité en matière d'emploi de Radio-Canada à Montréal a servi de mentor à des stagiaires recrutés dans le cadre des initiatives du programme d'équité en matière d'emploi. Elle veille à faciliter autant que possible l'intégration des stagiaires dans les effectifs de Radio-Canada, notamment en les familiarisant de la Société.

La radio de Radio-Canada en Colombie-Britannique a élaboré un programme qui aide à jumeler des mentors à des stagiaires et à de récentes recrues. À Windsor, Radio-Canada a lancé, en partenariat avec les écoles secondaires publiques, un programme de jumelage au travail à l'intention d'étudiants africains-américains.

Un réalisateur de « New Voices » de la radio à Winnipeg a rencontré à de nombreuses reprises des autochtones et des membres de minorités visibles de la communauté pour former des pigistes. L'émission a par la suite employé deux pigistes autochtones qui apportent une contribution importante au moins deux fois par mois. Ces pigistes aident également à trouver des invités, renseignent sur ce qui se passe dans la communauté et proposent des idées d'émission. Ce réalisateur a servi de mentor à plusieurs reprises.

« Performance Showcase », une initiative annuelle importante du secteur des Arts et des Variétés, en était à sa quatrième année. Elle vise à favoriser l'épanouissement de nouveaux talents dans le domaine de l'écriture et de la réalisation, et à faire connaître de nouvelles voix à la Télévision anglaise de Radio-Canada. Trois réalisateurs chevronnés qui travaillent à Showcase servent de mentor à un jeune réalisateur autochtone qui débute sa carrière à la télévision.

Un employé autochtone à Thunder Bay, qui occupe habituellement un poste d'annonceur-opérateur, a reçu une affectation de trois mois aux Nouvelles radio sous le mentorat d'un reporter d'expérience.

Formation à la gestion de la diversité

Radio-Canada a organisé une séance de sensibilisation à la diversité culturelle qui s'adressait aux professionnels des Ressources humaines et à tous les chefs de service qui travaillent à Radio-Canada Montréal. La séance a porté sur la nouvelle réalité culturelle, les données démographiques actuelles, les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le programme de stages de Radio-Canada qui vise les membres des groupes désignés sous-représentés.

En avril 2000, Radio-Canada Montréal a planifié et organisé une présentation intitulée « La diversité: un atout concurrentiel pour l'entreprise ». Trois conférenciers ont été invités à faire part de leurs points de vue et de leurs expériences au sujet de la diversité.

Un journaliste connu de Radio-Canada Vancouver a participé à un atelier d'une journée intitulé « Media and Diversity Issues » commandité par IMPACS, une ONG de Vancouver. Le séminaire était animé par un professeur spécialisé en règlement de conflits de l'Université de Victoria et rassemblait des représentants des médias généralistes et des leaders de la communauté multiculturelle pour discuter de la couverture accordée aux sujets ayant trait à la diversité culturelle.

Des réalisateurs de Radio-Canada Calgary ont rencontré un leader autochtone qui est conseiller culturel pour parler de formation et de sujets de reportages.

Individuellement, de nombreux gestionnaires sont déjà sensibilisés à la diversité culturelle par le truchement des émissions qu'ils conçoivent ou par les nouvelles idées qu'ils explorent, surtout dans le secteur des actualités et des nouvelles. À titre d'exemple, *Culture-choc* (Culture Shock en anglais) est une émission diffusée à la fois au RDI en français et à CBC Newsworld en anglais. Animée par un jeune journaliste de race noire, l'émission explore les styles de vie et les valeurs qui forment la diversité culturelle canadienne.

Canada Now est une émission de nouvelles produite en extérieur à Toronto, qui présente une communauté ethnique différente de Toronto chaque semaine. L'émission aborde des sujets qui ont pour but de montrer la scène multiculturelle de Toronto.

Out Front est une émission réseau de Radio One, diffusée en semaine aux heures de grande écoute. Chaque émission est animée par un pigiste issu de milieux culturels différents et relate la propre histoire du pigiste, dans ses propres mots.

De nouvelles séries ont été créées spécifiquement pour présenter les nouvelles voix recrutées dans le cadre du programme « New Voices » de la Radio anglaise de Radio-Canada. L'une d'entre elles, qui a été particulièrement bien reçue, s'intitulait « Out of the Blue »; coordonnée à partir de Halifax, elle a été diffusée d'octobre à décembre 2000. « Out of the Blue » a fait connaître plus de 60 noms nouveaux dans le monde de la musique, de la poésie et autre type de prestation orale en provenance de toutes les régions du pays et de milieux culturels différents.

Le service des documentaires de CBC Sports a produit un documentaire d'une heure intitulé « Too Colourful for the League », qui portait sur l'expérience de jeunes joueurs de hockey de race noire et des difficultés qu'ils éprouvent à parvenir à la Ligue nationale de hockey. Il s'agissait d'une coproduction avec Diversus, une maison de production de Montréal.

La Télévision anglaise présente chaque année une série de 13 épisodes sous le titre de « Moving On », qui traite de problèmes qui se posent pour les personnes handicapées, et son personnel est composé en grande partie de personnes handicapées. La Télévision française présente une série semblable depuis deux ans; cette production indépendante s'intitule « Pareil pas pareil » et est animée par une athlète handicapée bien connue. Elle a d'ailleurs fait partie de l'équipe de la Radio française dépêchée à Sydney pour la couverture des Jeux olympiques, et on a pu entendre ses commentaires en ondes.

Radio-Canada traite également de façon régulière de sujets intéressants les personnes handicapées dans le cadre d'émissions telles que *Le Point*, *Man Alive*, *Venture*, *The National Magazine*, ainsi que dans certains téléromans.

La présentation annuelle du gala des « Prix d'excellence aux autochtones », ainsi que de nombreux reportages sur les peuples autochtones et leurs communautés dans le cadre d'émissions telles que *Montréal ce soir*, *Second Regard*, *Culture-choc* et *the fifth estate* ont également contribué à sensibiliser les Canadiens à la diversité du Canada et notamment aux peuples autochtones.

Programme d'aide aux employés

Radio-Canada possède un programme d'aide aux employés depuis une quinzaine d'années. Ce programme est à la disposition de tous les employés et fournit un éventail de services de counselling ayant trait à leur vie privée et qui garantit une entière confidentialité. Les employés peuvent se procurer une copie imprimée du programme et une liste des personnes et centres de ressources disponibles pour chaque ville dans tous les établissements de Radio-Canada, ou obtenir ces renseignements sur l'intranet.

Pratiques d'emploi

Examen des Politiques des Ressources humaines

La version révisée des Politiques des Ressources humaines a été approuvée par le Conseil d'administration. Toutes les politiques tiennent compte des conditions énoncées dans les lois applicables. Au début des années 1990, Radio-Canada a entrepris une révision en profondeur de ses politiques en matière de Ressources humaines et consulté la CCDP pour s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences des lois et règlements. Cette dernière refonte des politiques visait à rationaliser les énoncés de principe, à normaliser la présentation et à simplifier les processus de diffusion sur l'intranet.

La politique de dotation en personnel révisée stipule que « Radio-Canada se doit d'attirer et de garder à son emploi les personnes les plus compétentes, reflétant les diverses facettes du marché dans lequel elle fonctionne, pour l'aider à réaliser ses objectifs à court et à long termes ».

La nouvelle politique applicable à la formation stipule qu'il « est tenu compte des objectifs de l'équité en matière d'emploi dans la conception des plans de formation de la Société, et qu'ils y sont intégrés, le cas échéant ».

Mesures visant les groupes désignés

Recrutement

Les Nouvelles anglaises ont recruté des stagiaires provenant d'un certain nombre d'universités dans le cadre de programmes de travail-étude de courte durée (6 semaines) qui font partie du cours officiel. Cette dernière année, les Nouvelles ont engagé 25 nouvelles recrues venant des universités, dont beaucoup appartenaient à des minorités visibles.

CBC Sports a engagé une personne appartenant à une minorité visible à titre de reporter suppléant pour la couverture des matchs de la LCF. Par ailleurs, le Service continue à utiliser un ancien joueur de football et décathlonien appartenant à une minorité visible pour ses reportages en athlétisme.

Diverses possibilités de dotation se sont présentées, qui ont permis de retenir plusieurs personnes handicapées pour occuper diverses fonctions. Les Nouvelles anglaise et Newsworld, par exemple, ont recruté une animatrice de « Moving On » en qualité de reporter. Elle a suivi un certain nombre de cours de formation et reçu un encadrement en matière de prestation à l'antenne et de rédaction. L'expérience a été tellement concluante que la personne a été engagée à nouveau pour faire un travail de reporter cet été.

À l'issue de son stage à Radio-Canada Montréal, une jeune femme handicapée s'est vu offrir un poste permanent. Une autre femme handicapée a été engagée pour travailler au service de la Vente et du Marketing.

Une étudiante autochtone en journalisme a été recrutée par les Services anglais à Regina pour effectuer un stage rémunéré. On pense qu'elle a le potentiel nécessaire pour devenir une bonne reporter. Il lui reste un an avant de terminer ses études, mais la Société espère bien être en mesure de l'attirer pour travailler à Radio-Canada lorsqu'elle aura obtenu son diplôme.

Une femme autochtone a été engagée par les Services anglais à Winnipeg dans le cadre du fonds Coup de pouce et du programme New Voices pour effectuer un stage d'annonceure-réalisatrice et élargir les contacts de Radio-Canada avec la communauté autochtone de plus en plus importante à Winnipeg.

La Télévision anglaise à Vancouver a engagé une femme autochtone à titre d'opératrice de caméra de studio temporaire et a continué à lui donner une formation pour l'utilisation de matériel spécialisé et le tournage en extérieur. Un homme autochtone a été engagé également à titre de technicien d'éclairage auxiliaire; il a beaucoup appris sous la direction du personnel de Radio-Canada et il est souvent engagé comme auxiliaire.

À Thunder Bay, deux candidats autochtones prometteurs ont été recrutés comme techniciens-annonceurs pour les bulletins météorologiques de fin de semaine. Un troisième candidat qui s'est présenté pour le poste de présentation du bulletin météorologique de fin de semaine a fait une excellente impression, au point qu'on lui a donné une formation de reporter pigiste. Ce programme de stages radio à l'intention des autochtones vise à aider les candidats à perfectionner leurs compétences en journalisme de sorte qu'ils puissent postuler des postes de reporters après une période de deux ans.

Le chef d'établissement de Thunder Bay est membre de l'IANE, un organisme dont le mandat est de promouvoir l'embauche d'employés autochtones.

Formation et perfectionnement

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société, qu'ils fassent ou non partie du fonds Coupe de pouce et du programme New Voices.

La Radio anglaise de Vancouver a un réalisateur qui travaille pour le programme New Voices, et qui recrute et forme des pigistes provenant de minorités visibles et d'autres groupes sous-représentés en ondes. Un journaliste pigiste de Vancouver qui a une rubrique régulière dans l'émission de radio *The Early Edition*, a récemment été formé pour travailler à titre de réalisateur délégué pour une émission d'actualités locale et de reporter dans la salle de nouvelles radio. Un employé chinois qui travaille pour la Télévision anglaise de Vancouver a participé à un cours de perfectionnement en montage de film avec la maison de production Alan Clapp. Il a également eu l'occasion de rafraîchir ses connaissances en techniques de montage de film à l'occasion du documentaire Habitat Forum.

La Radio anglaise à Windsor a organisé deux « Radio Clubs » qui ont permis à plusieurs personnes de recevoir une formation en studio en vue d'effectuer des piges pour la Radio anglaise. Sur les 12 personnes qui ont participé, quatre appartenaient à des minorités visibles.

Deux femmes représentantes de minorités visibles ont reçu une formation de recherchistes pour les équipes de la Télévision française affectées à la couverture des parlements d'Ottawa et de Québec. La stagiaire qui travaille à Ottawa passera à l'effectif régulier au début de la nouvelle saison de production.

Un stagiaire de Radio-Canada Québec qui appartient à une minorité visible a reçu une formation sur le tas dans le domaine des relations publiques.

Au cours des trois dernières années, Les Disques SRC ont placé des femmes dans les équipes techniques et leur ont fourni une formation en montage numérique de musique et en matriçage de CD. L'une de ces femmes a présenté sa candidature à un poste offert à Radio-Canada Halifax et elle a réussi à se faire engager.

Une femme handicapée a reçu une formation sur le tas pour être réalisatrice d'une émission de radio régionale.

Dans le cadre de son engagement à présenter une programmation autochtone et de son programme de stages, la Société a fourni une aide à une maison de production indépendante autochtone en Alberta, qui cherche à produire une émission sur la culture amérindienne. L'appui de la Société est également un investissement dans la formation d'étudiants autochtones en journalisme et en réalisation de films.

CBC Newsworld commandite la bourse d'étude Joan Donaldson. Chaque année, des étudiants sont choisis dans huit écoles de journalisme du Canada, à raison d'un par école. Chacun d'eux reçoit une bourse de 2000 \$, plus un emploi d'été dans un bureau de Newsworld. En 2000, six d'entre eux étaient des femmes et un était autochtone. La plupart sont restés à Radio-Canada après leur emploi d'été, ce qui prouve que le programme est un bon moyen pour les aider à bien démarrer leur carrière.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et de perfectionnement approuvé par le Comité supérieur de direction, un exercice de planification de la relève a eu lieu à l'intention de la

haute direction au cours des deux dernières années. Dans certains secteurs, cette pratique a été étendue à d'autres niveaux de direction. Le processus conjoint de gestion du rendement et de perfectionnement du personnel a fait l'objet de projets pilotes dans huit établissements de Radio-Canada, en collaboration et en partenariat avec les syndicats de Radio-Canada. La pleine mise en œuvre de ce processus conjoint se fera à compter du printemps et de l'été 2001.

Maintien en poste et cessation d'emploi

En effectuant un suivi annuel du taux de cessations d'emploi, la Société s'assure que les cessations d'emploi au sein des groupes désignés ne sont pas disproportionnées par rapport à leur représentation au sein de l'effectif. Dans certains cas, le fonds Coup de pouce a été utilisé pour maintenir des membres des groupes désignés dans des postes qui, autrement, auraient été abolis.

Mesures d'adaptation

La Politique sur l'adaptation du milieu de travail donne un caractère officiel à la pratique voulant que l'on offre aux employés des moyens de répondre à leurs besoins tout en veillant à ce que les exigences opérationnelles soient respectées. Les horaires de travail flexibles sont choses courantes dans les diverses stations de Radio-Canada pour permettre aux employés de prendre soin de leurs enfants et parents. Des possibilités d'emploi à temps partiel et de partage de postes ont été proposées à la place d'emplois à temps complet.

Une graphiste handicapée qui travaille à Vancouver avait du mal à se servir d'une souris d'ordinateur standard. Lorsque son poste de travail a été changé en 2000, on lui a installé une commande à boule roulante pour l'aider à effectuer son travail avec plus de facilité.

À Chicoutimi, des modifications mineures ont été apportées au poste de travail d'une employée qui utilise un fauteuil roulant, pour qu'elle puisse se déplacer plus facilement.

À Montréal, un moniteur avec un grand écran a été fourni à une personne malvoyante pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions avec plus d'aisance. On a fourni également un casque de téléphone adapté à un employé malentendant lorsque celui-ci a signalé son besoin à son superviseur.

IV. CONTRAINTES

Les efforts en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière d'équité ont été compliqués du fait surtout de la réorganisation, des activités de restructuration et du changement constant. En dépit de ces obstacles, les chefs de services ont poursuivi leurs interventions directes auprès des groupes désignés de même que leurs initiatives en matière de stages.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Des consultations à propos de questions d'équité en matière d'emploi ont eu lieu surtout dans le contexte des stages du fonds Coup de pouce, qui nécessitent l'approbation des syndicats.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Le Bureau national de l'équité en matière d'emploi poursuivra son travail avec les chefs de service pour renouveler les objectifs d'embauche et de promotion interne à court et à long terme, et les plans d'action en faveur des membres des groupes désignés.