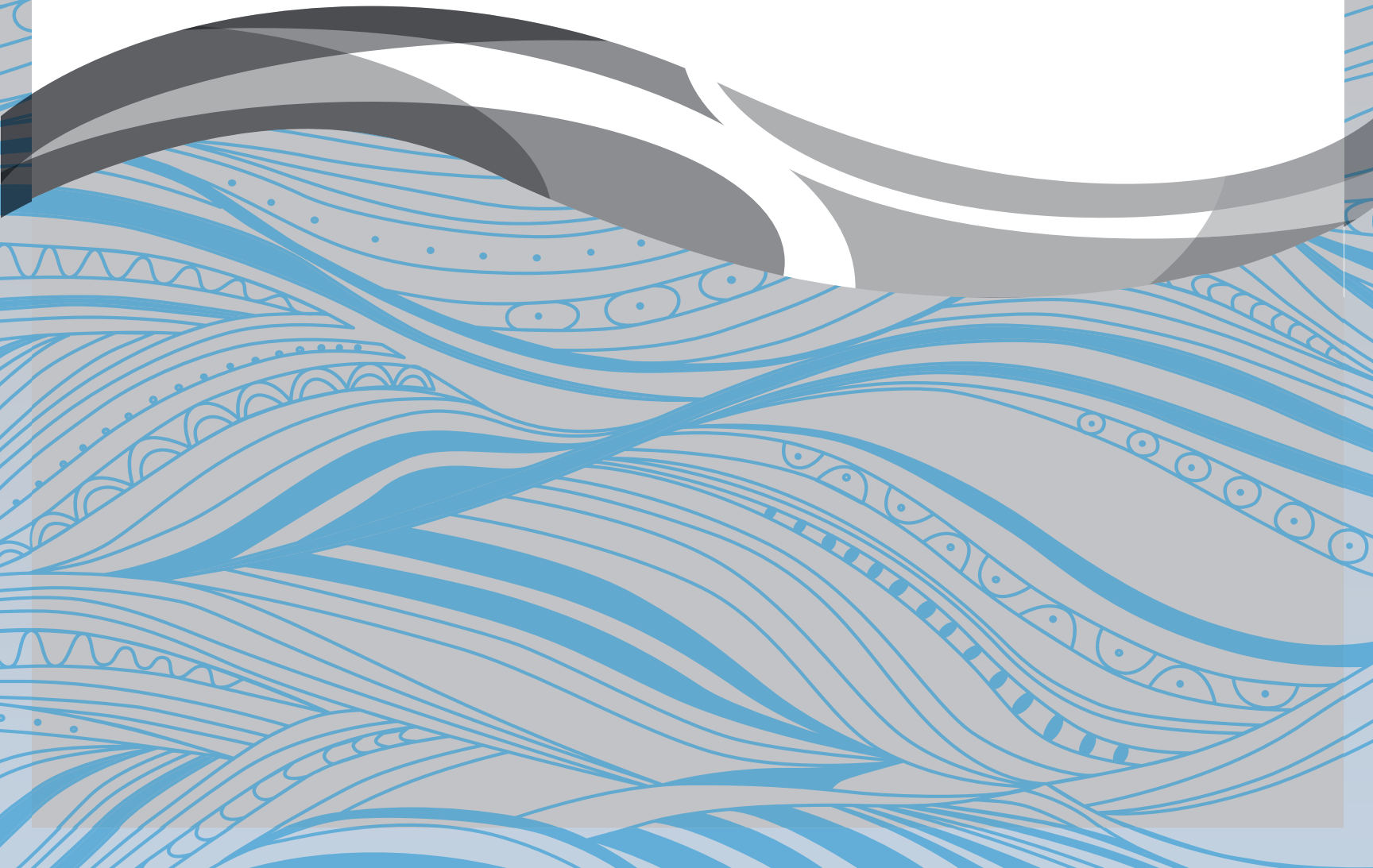




Diversity & Inclusion Framework Document

Cadre pour **promouvoir** la diversité et l'inclusion

Government of Northwest Territories | Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest





Minister's Message

As Minister responsible for the Public Service, I am pleased to present the Diversity and Inclusion Framework.

A representative public service ensures that all groups are genuinely included, celebrated, and supported to meet their full potential. It is a public service that is welcoming, culturally competent, and free of discrimination; one that serves in a way that respects and includes the diverse population of this territory.

The Diversity and Inclusion Framework is designed to help the Government of the Northwest Territories improve the diversity of the public service with the goal of full inclusion for all. We are working to create a public service that is representative of the communities it serves. Celebrating diversity and taking mindful actions towards inclusion within the GNWT workplace will ensure we are welcoming to the people we serve.

This Framework will take a whole-of-government approach to tackling barriers to a representative workforce and inclusion. It will serve as a blueprint as we set our sights on creating a Public Service that celebrates diversity and fully embraces inclusion.

Over the years, the GNWT has implemented several Diversity and Inclusion initiatives to create safer spaces where all employees feel seen and valued. The GNWT Antiracism Campaign offers anti-racism training and resources for employees to support the commitment to provide a diverse and inclusive workplace. The GNWT Advisory Committee on

Diversity and Inclusion (GACDI) provides advice to the Deputy Ministers' Human Resources Committee on improving access for designated employment equity groups in the public service. The Mitigating Unconscious Bias in the Workplace training offers GNWT employees the opportunity to develop practical tips on how to limit the damaging power of stereotyping and build inclusion in the workplace. These initiatives seek to ensure that our workplace culture celebrates inclusion and that we offer a physically and emotionally safe workplace for all GNWT employees.

While each of these initiatives provides tremendous benefit to our workforce, there is still room for improvement to ensure that we're providing our employees with a variety of learning opportunities, help them embrace diversity and encourage inclusion.

Mársı, Kinanāskomitin, Hąı' Quana, Quyanainni, Quajannamiik, Máhsı, Máhsı, Mahsı, Thank you, and Merci

Honourable Caroline Wawzonek

Minister Responsible for the Public Service

Message de **la ministre**

En tant que ministre responsable de la fonction publique, c'est avec plaisir que je vous présente le Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

Pour être représentative, la fonction publique doit garantir que les groupes sous-représentés sont réellement inclus et reconnus et qu'ils ont l'occasion de s'épanouir pleinement; elle doit être accueillante, adaptée sur le plan culturel et exempte de discrimination, afin de servir la population en respectant et en incluant les divers peuples de ce territoire.

Le Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion est conçu pour aider le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) à améliorer la diversité de la fonction publique, tout en visant l'inclusion de tous. Nous nous efforçons de créer une fonction publique représentative des collectivités qu'elle sert. Célébrer la diversité et poser des gestes inclusifs concrets dans le milieu de travail ténos nous permettra de nous assurer que nous accueillons les usagers comme il se doit.

Le Cadre est fondé sur une approche pangouvernementale pour s'attaquer aux obstacles à l'inclusion et à la représentativité. Il servira de modèle pour bâtir une fonction publique qui consacre la diversité et embrasse pleinement l'inclusion.

Depuis quelques années, le GTNO a mis en œuvre plusieurs initiatives en matière de diversité et d'inclusion pour créer des lieux plus sûrs où tout le personnel se sent considéré et apprécié. Afin de réaliser son engagement à offrir un milieu de travail diversifié et inclusif, le GTNO a mis sur pied la campagne antiraciste, qui offre aux membres du personnel une formation

et des ressources sur la lutte contre le racisme. Le Comité consultatif du GTNO sur la diversité et l'inclusion conseille le Comité des sous ministres sur les ressources humaines sur l'amélioration de l'accès à la fonction publique des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Enfin, la formation sur l'atténuation des préjugés inconscients au travail livre aux membres du personnel du GTNO des conseils pratiques sur la façon de réduire l'effet destructeur des stéréotypes et de favoriser la création d'un milieu de travail inclusif. L'objectif de ces initiatives est de garantir que notre culture de travail célèbre l'inclusion et que nous offrons un lieu adapté à l'ensemble du personnel du GTNO, sur le plan tant physique qu'émotionnel.

Bien que chacune de ces initiatives soit d'une grande utilité pour notre personnel, nous avons encore du travail à faire avant d'être certains que les membres du personnel disposent d'un éventail d'occasions d'apprentissage destinées à les aider à accepter la diversité et à encourager l'inclusion.

Mársı, Kinanāskomitin, Hąı', Quana, Quyanainni, Quajannamiik, Máhsı, Máhsı, Mahsı, Thank you et merci.

Caroline Wawzonek

Ministre responsable de la fonction publique

Executive Summary

The Government of the Northwest Territories (GNWT) takes pride in its workforce and strives to ensure that it is representative of the population it serves. The role of the public service is to deliver effective programs and services to residents of the Northwest Territories and to do so, the GNWT public service must be inclusive, diverse, and accommodating to employees of all backgrounds. The Diversity and Inclusion (D&I) Framework encompasses these values and ensures inclusivity is afforded to all identifying employees and residents.

High levels of equality, diversity and inclusion are associated with greater innovation, productivity and performance, talent recruitment and retention, and workforce well-being. To best serve its clients and residents, the GNWT must ensure employees are a current representation of the Northwest Territories population. Recruitment efforts need to be inclusive of employees from diverse backgrounds and the GNWT is committed to on-going and evolving support for future growth and diversification. These actions also contribute to Canada's 2030 National Agenda Strategy to achieve the Sustainable Development Goals for more inclusive and sustainable development and to meet the pledge to leave no one behind. With actionable measures of the D&I Framework of the GNWT, a healthy work environment fosters the promotion of safety and respect and celebrates employees' unique individualities. A multifaceted perspective is used when identifying individual key performance measures to increase productivity and innovation against the challenges that northerners face today. In addition to enhancing current initiatives, the Framework has two main goals:

Goal 1

A diverse workforce across all levels, prioritizing leadership positions, to ensure that all northerners' lived experiences and perspectives are included into the work that we do.

Goal 2

An inclusive workplace culture that is respectful, equitable and safe for all employees to feel supported and encouraged to contribute their unique perspectives to the work that we do.

Sommaire

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) est fier de sa main-d'œuvre et s'efforce de faire en sorte qu'elle représente la population qu'elle sert. Le rôle de la fonction publique est d'offrir des programmes et services efficaces à l'ensemble de la population ténnoise. Pour ce faire, elle doit être inclusive, diversifiée, et adaptée aux membres du personnel de tous horizons. Le Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion (« le Cadre ») tient compte de toutes ces valeurs et garantit que l'inclusivité devienne la norme pour l'ensemble du personnel et de la population.

Un haut degré d'égalité, de diversité et d'inclusion favorise l'innovation, la productivité, le rendement, l'embauche et le maintien en poste des talents, ainsi que le bien-être du personnel. Pour mieux servir sa clientèle et la population, le GTNO doit s'assurer que son personnel représente la population ténnoise d'aujourd'hui. Ses efforts de recrutement doivent être inclusifs pour les membres du personnel provenant de divers milieux, et le GTNO est déterminé à soutenir de manière continue et évolutive la croissance et la diversification dans l'avenir. Ces mesures s'inscrivent également dans la Stratégie nationale du Canada pour le Programme 2030, axée sur les objectifs de développement durable qui visent à rendre la croissance plus inclusive et plus pérenne, sans laisser personne de côté. L'application des mesures réalisables du Cadre crée un environnement de travail sain, où on promeut la sécurité et le respect, et où on célèbre les personnalités uniques du personnel. Une perspective multifacette est utilisée au moment de déterminer les principales mesures de rendement individuel qui permettent d'accroître la productivité et l'innovation dans le contexte nordique d'aujourd'hui. En plus de renforcer les initiatives actuelles, le Cadre a deux objectifs principaux :

1^{er} objectif

Que la main-d'œuvre soit diversifiée à tous les niveaux, particulièrement aux postes de haute direction, pour que les expériences et perspectives de toute la population ténnoise aient leur place dans toutes les facettes de notre travail.

2^e objectif

Que la culture du milieu de travail soit inclusive, c'est-à-dire respectueuse, équitable et sûre, pour que tous les membres du personnel se sentent soutenus et encouragés à faire part de leur perspective unique dans toutes les facettes de notre travail.

Background

A diverse environment includes people from various backgrounds and identities who have a variety of interests, beliefs, skills and opinions. Inclusion happens when an organization actively recognizes and promotes the diversity of its employees through fair practices, policies and procedures. All employees are valued for their differences and the unique talents they bring to the workplace.

Diversity and inclusion efforts have gained traction in organizations worldwide. They encourage innovation and are critical for positive results in the workplace¹. The people the GNWT serves are from diverse backgrounds including Indigenous peoples, people living with disabilities, 2SLGBTQQA+ people, racialized people, and women.

Efforts will require the strategic coordination of all departments, agencies, divisions, units, and initiatives to ensure all goals are in alignment with the framework. The formulation of this strategy included consultation with key stakeholders, community engagements, jurisdictional scans, working groups and an inventorying of current strategies that feed into the application of the Diversity and Inclusion lens which include:

- GNWT Disability Action Plan 2017/18-2021/22;
- Equity, Accessibility, Inclusion, and Participation: NWT Disability Strategic Framework: 2017-2027;
- Caring for Our People: Strategic Plan for the NWT Health and Social Services System;
- Child and Youth Mental Wellness Action Plan 2017/18-2021/22;
- NWT Continuing Care Services Action Plan 2017/18-2021/22;
- Health and Social Services (HSS), Cultural Safety Strategy;
- Strong Cultures, Strong Territory: GNWT Culture and Heritage Strategic Framework 2015-2025;
- HSS, Health Care Guidelines for Transgender, Non-Binary and Gender Nonconforming People;
- Mental Health Commission of Canada (MHCC) - National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace (The Standard);
- Finance, Indigenous Recruitment and Retention Framework and Action Plan (IRRF).

¹ <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/corporate/reports/building-diverse-inclusive-public-service-final-report-joint-union-management-task-force-diversity-inclusion.html>

Identifying the Gaps

Analyzing Internal and External Factors

SWOT ANALYSIS

A SWOT analysis tool is utilized to analyze and identify factors that contribute to the internal and external environments of an organization. Internal factors examined are current strengths and weaknesses, while external factors include potential opportunities and threats. Both can be used in the analysis of the organization's current and future environments.

The chart below identifies key factors that were identified in each category:

Strengths

- Senior Management prioritizes diversity and inclusion.
- Diversity and inclusion training and education opportunities.
- Recruitment and retention practices review to address barriers underway due to Indigenous Recruitment and Retention Framework (IRRF).
- Peoplesoft metrics & statistics tracking has strong capabilities in better understanding the demographics of our workforce.

Weaknesses

- Recruitment barriers for all equity groups still exist in the GNWT's processes.
- Unequitable access to training for all GNWT employees.
- No accountability criteria for all senior management tied to Diversity and Inclusion outcomes.
- No labour analysis statistics for equity groups in the GNWT and NWT.
- Lack of housing negatively impacts the reputation of NWT to attract qualified workers.
- Lack of availability of childcare for the NWT workforce.

Opportunities

- Social justice issues pressuring governments, businesses, organizations to make immediate changes.
- Decreased racism and discrimination can increase creativity, problem solving, productivity and teamwork.
- Migration to the NWT reached pre-pandemic levels in December 2021. Nationally immigration to Canada met a record high between July - September 2021.
- NWT can extensively market the federal Express Entry program to provide expedited application times for skilled individuals who want to work and live in the NWT.

Threats

- National labour shortages in skilled occupations make it difficult for GNWT to recruit.
- Social justice issues are quickly changing how business is conducted to combat injustices. If changes aren't made skilled labour will go elsewhere.
- A large proportion of the working aged citizens in Canada are eligible to retire.

Identifying Wise Practices

JURISDICTIONAL SCAN

The GNWT reviewed frameworks on Diversity and Inclusion practices from several Canadian jurisdictions to identify best practices. Common themes included:

- A public service representative of the population it serves;
- Ongoing review of recruitment practices to address barriers to ensure diverse and inclusive practices in recruitment processes;
- The need to cultivate a diverse and inclusive workplace culture that fosters a safe and inclusive environment for employees from marginalized groups while seeking to eliminate racism and bias;
- Workplace diversity and inclusion training and education;
- Employee support networks, tools, and mental well-being support programs;
- Leadership accountability and continued training;
- Leadership, mentorship, and advancement opportunities for marginalized employees;
- Application of diversity and inclusion practices in decision making across the organization.

The information produced through these jurisdictional scans was used in the development of the GNWT's D&I Framework. The scans were especially valuable in highlighting the common themes present in jurisdictions across Canada as well as in the Northwest Territories. Recognizing these commonalities allows the GNWT to build on the work already done in other jurisdictions, to build and maintain networking relationships across Canada, and to ensure that the Diversity and Inclusion Unit remains up to date with best practices in implementing the Framework and other GNWT initiatives.

Addressing Barriers

APPROACHING ENGAGEMENT

This D&I Framework has incorporated feedback from internal and external stakeholders via targeted engagement sessions, using focused questions to gain insight into existing barriers to equitable recruitment, retention, and advancement of applicants and employees of all groups.

HEARING DIFFERENT PERSPECTIVES

External Engagements with Private Organizations

The Diversity and Inclusion unit met with non-governmental organizations (NGOs) that are advocates for marginalized groups in society, specific to the Northwest Territories. These NGO's provided valuable insight into the barriers and prejudices that their clients face when dealing with the GNWT including recruitment practices, organizational culture, and workplace safety. In addition, they provided insight into solutions that the GNWT can use to help address and correct systemic barriers while moving towards a diverse and inclusive workforce.

Internal Engagement with Human Resource Practitioners

The Diversity and Inclusion unit met with four divisions and one committee within Human Resources: Management Recruitment Services, Employee Development and Workforce Planning, Job Evaluation, Labour Relations and GACDI. During these engagements multiple barriers were detected that were also identified cross-jurisdictionally.

Common Barriers Identified

Both engagement groups identified different areas that have inherent systemic barriers impacting equitable access to public service employment and career advancement opportunities. They include:

- The recruitment processes;
- Job descriptions;
- Education requirements;
- Credentialing processes;
- Issues unique to the North such as last name bias and “who knows who”;
- Temporary foreign workers and immigrants in accessing employment;
- Lack of accessibility;
- Underrepresentation in senior management;
- Gender based discrimination, harassment, bias and visible trends;
- Psychologically healthy workplaces;
- Language barriers;
- On boarding;
- Gaps in training;
- Minimal collaboration with outside organizations;
- The impact of unconscious bias on recruitment and succession planning.

Stakeholder engagements helped identify practical actions that can be taken to overcome these barriers that will be applied to the Diversity and Inclusion Framework's Action Plan.

Seeing the Path Forward

Our Shared Vision

The GNWT takes pride in its workforce and strives to ensure that it is representative of the population it serves. The role of the public service is to support the GNWT by delivering effective programs and services to its residents and to ensure this, it must be current and consistent. The goal is an open, accessible, equitable and respectful workplace where all employees participate fully and contribute to the development of policies, programs and services that meet the needs and expectations of all northerners.

The GNWT benefits from the NWT having a diverse and culturally competent population. This unique advantage provides the GNWT with an excellent opportunity to attract a talented workforce while becoming a diverse and inclusive leading organization.

A diverse workforce will help us adopt new and innovative ideas and approaches to solving problems. To develop people-centered policies, programs, and services, we must ensure that the values and the practices of our leaders and employees are open, inspiring and inclusive. We will not be able to reach our full potential unless we become a truly diverse, accessible, and inclusive workplace.

Each Department and Agency will be required to:

- create a Diversity and Inclusion Plan to address the objectives outlined within this Framework and to set realistic benchmarks for success;
- have their own unique Diversity and Inclusion Plan that will guide their path in reaching the Framework's vision and goals.

Our Shared Goals

GOAL 1

A diverse workforce across all levels, prioritizing leadership positions, to ensure that all northerners' lived experiences and perspectives are included in the work that we do.

Why is a diverse workplace culture important to the GNWT?

A diverse workforce is important to the GNWT because our policies, programs, and services must reflect, and support northerners' needs and concerns with a focus on reaching exceptional outcomes that benefit everyone.

GOAL 2

An inclusive workplace culture that is respectful, equitable and safe for all employees to feel supported and encouraged to contribute their unique perspectives to the work that we do.

Why is an inclusive workforce important to the GNWT?

An inclusive workplace culture is important for the GNWT to ensure that all employees have the physical and emotional supports in place to help them feel genuinely valued, respected, fairly treated and empowered through inclusive corporate practices, inclusive organizational culture and inclusive leadership. Inclusion will drive equality of outcomes for GNWT employees from all backgrounds. Inclusivity will help all employees support the goals of the organization to provide exceptional policies, programs and services that are people-centered.

Action Plan

To reach the diversity and inclusion framework's vision and two overarching goals there are four actionable areas that the GNWT will focus on, lead by the Diversity and Inclusion Unit within the Department of Finance. The actionable areas and the deliverables included have been developed through internal and external engagements, working groups and considering national wise practices identified through the jurisdictional scan.

Recruitment Process

- The Department of Finance will review recruitment practices to ensure they are inclusive and culturally appropriate and implement changes where needed. Examples of the changes include:
 - › Ensure job postings use inclusive language;
 - › Apply a diversity and inclusion lens to interview questions and assignments;
 - › Apply a diversity and inclusion principles to the onboarding processes;
 - › Have diverse hiring committees.
- The Department of Finance will review Job Descriptions to determine systemic barriers, including; lived experience, tradition knowledge and credentials from outside of Canada.
- The Department of Finance will look at partnering with the Department of Education, Culture and Employment (ECE) and non-profit organizations, like Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest (CDETNO), in prioritizing newcomers to Canada. Examples of possible outcomes the partnerships will provide are:
 - › Supporting mentorship program development tailored to newcomers;
 - › Employment opportunities with the GNWT and support tools tailored for newcomers.
- The Department of Finance will prioritize regular engagement with external stakeholders on diversity and inclusion initiatives.
- The Department of Finance will maintain the GACDI and IEAC.



Leadership and Advancement

Providing equitable opportunities for all employees to advance into leadership positions helps foster an organizational culture that is inclusive, resulting in employees feeling free to bring their authentic selves to work. It also provides a sense of empowerment to contribute their personal perspectives and lived experiences to the job and reassures employees that the GNWT is an equitable and fair workplace that provides all employees with the potential for advancement and leadership opportunities. When leaders value diversity and inclusion, they are the role models that are setting the expectations for a culture that values everyone and treats everyone with respect.

- The Department of Finance will engage with willing Black, Indigenous, and People of Colour (BIPOC) employees regarding systemic barriers that exist in accessing employment or in succession opportunities with the GNWT. This engagement will include:
 - › Opportunities for exit interviews;
 - › Employee satisfaction surveys.
- The Department of Finance will seek more detailed demographics when gathering information about our labour force; including, but not limited to, gender, sexual orientation, ethnicity, disability.
- The Department of Finance will use these demographics of Departments in a targeted approach to providing inclusive programs, services, and policies. Examples of tools to gather demographic information include:
 - › Labour Force Statistical Analysis;
 - › Employee satisfaction survey;
 - › Employee engagement survey.
- The Department of Finance will create a guideline to provide equitable opportunities for employee leadership development and career advancement. Examples of leadership development support include:
 - › Leadership development program prioritization for Indigenous employees;
 - › Learning and development plans that include the Department's commitment to training and education support that directly help underrepresented employees obtain leadership positions;
 - › Succession planning of employees from underrepresented groups;
 - › Career pathway support.

Training

Diversity training will help GNWT employees be more aware of unconscious bias and other barriers to diversity and inclusion within the organization. Diversity and Inclusion training is a flexible platform for leadership to communicate and reinforce the organization's values and expectations for inclusive behaviour. The training will help motivate positive behaviours and attitudes and is an essential piece to achieving the Diversity and Inclusion Framework's overarching goals.

- The Department of Finance will maintain and/or implement the following Diversity and Inclusion training for the whole GNWT through:
 - › 2SLGBQIA Inclusive Workplace Awareness Training;
 - › Anti-racism Training;
 - › Living Well Together: Indigenous Cultural Awareness and Sensitivity Training (ICAST);
 - › Unconscious Bias;
 - › The Working Mind;
 - › The application of the National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace (the Standard);
 - › The Department of Finance will also:
 - * create a mandatory training list for HR practitioners on the front line to ensure they have all D&I knowledge needed to support management seeking advice;
 - * engage with each Department to determine training needs;
 - * apply a Diversity & Inclusion evaluation tool to all human resource training.



Healthy & Safe Workplace for All

The GNWT is committed to ensuring that effective practices are in place to protect the health, safety, and well-being of its employees, guests, and any person granted access to a GNWT workplace. The gaps identified through stakeholder engagements need to be addressed to ensure employees from diverse backgrounds feel safe.

The following are planned:

- Implementation of the Mental Health Commission of Canada MHCC - National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace (the Standard) across all GNWT;
- The Department of Finance will work with the Department of Executive and Indigenous Affairs (EIA) to create GNWT Gender Neutral Guidelines;
- The Department of Finance will review and update HR policies stemming from NWT Human Rights obligations of the current GNWT policies; Harassment Free Respectful Policy (HFRWP), Duty to Accommodate Injury and Disability Policy (DTAP);
- The Department of Finance will perform surveys on those who have accessed the Harassment Free Respectful Workplace Policy and Duty to Accommodate Injury and Disability Policy to determine if any improvements need to be made;
- The Department of Finance will develop HR Guidelines to support transgender and gender diverse employees;
- The Department of Finance will assess mechanisms in which employees can bring forward concerns of systemic racism and other forms of discrimination to the attention of the employer to determine if the needs of employees are being met;
- The Department of Finance will support ongoing employee engagement and review current employee engagement initiatives to ensure its effectiveness;
- The Department of Finance will review the technical accessibility of HR online resources and recruitment tools and make changes to ensure user friendliness;
- The GNWT will work towards ensuring there are bathrooms that are physically accessible and gender neutral available to employees and the public;
- The GNWT will work towards implementing safe spaces within the workplace for breastfeeding, prayer, quiet reflection, rest and any other needs requiring privacy;
- The GNWT will conduct ongoing workplace assessments for physical accessibilities in their workspaces.

Our Shared Commitment

All Departments, Agencies and employees need to embrace these goals and move towards a diverse and inclusive workforce. This includes ensuring that our workforce works towards becoming more diverse and representative of the public it serves. We share the responsibility to change the way we think, the way we perceive the workplace, the way we act towards and respect those around us.



Contexte

Un milieu de travail diversifié se compose de membres du personnel aux origines et aux identités diverses, qui présentent un large spectre de centres d'intérêt, de croyances, de compétences et d'opinions. L'inclusion se manifeste par la reconnaissance et la promotion, au sein d'une organisation, de la diversité de son personnel, au moyen de pratiques, de politiques et de procédures justes. Tous les membres du personnel sont jugés importants en raison des différences et des talents uniques qu'ils apportent au milieu de travail.

Les efforts de diversité et d'inclusion dans les organisations partout dans le monde ont eu du succès. Ils encouragent l'innovation et sont essentiels pour arriver à des résultats positifs dans le milieu de travail². Les personnes que le GTNO sert proviennent de divers milieux; ce sont des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes de la communauté 2ELGBTQQIA+, des personnes de couleur et des femmes.

Il faudra coordonner stratégiquement les efforts de tous les ministères, organismes, divisions, services et responsables d'initiatives pour garantir l'arrimage des objectifs au Cadre. La formulation de la stratégie a demandé des consultations avec les principaux intervenants, des échanges avec le public, des analyses administratives, l'organisation de groupes de travail, et un inventaire des stratégies actuelles qui alimentent l'application de la perspective de diversité et inclusion, dont :

- Le Plan d'action du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sur l'incapacité de 2017-2018 à 2021-2022
- Équité, accessibilité, intégration et participation – Cadre stratégique des TNO sur les personnes handicapées de 2017 à 2027
- Votre bien-être, notre priorité : Plan stratégique pour le système de santé et des services sociaux des TNO
- Le Plan d'action sur le mieux-être mental des enfants et des jeunes de 2017-2018 à 2021-2022
- Le Plan d'action de 2017-2018 à 2021-2022 des services de soins continus
- Le Plan d'action sur le respect de la culture du ministère de la Santé et des Services sociaux
- Le Cadre stratégique pour la culture et le patrimoine aux TNO : Des cultures fortes, un territoire prospère (2015 à 2025)
- Les Lignes directrices des soins de santé pour les personnes transgenres, non binaires et au genre non conforme du MSSS
- La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada
- Le cadre et le plan d'action de recrutement et de rétention des Autochtones du ministère des Finances

² <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

Cerner les lacunes

Analyser les facteurs internes et externes

ANALYSE FFPM

L'outil d'analyse FFPM (forces, faiblesses, possibilités, menaces) est utilisé pour analyser et cerner les facteurs qui composent l'environnement interne et externe d'une organisation. Les facteurs internes examinés sont les forces et faiblesses actuelles, tandis que les facteurs externes comprennent les possibilités et les menaces. Les deux types de facteurs sont utilisés dans l'analyse des environnements actuels et futurs de l'organisation.

Le tableau ci-dessous énumère les principaux facteurs mis en lumière dans chaque catégorie :

Forces

- La haute direction se donne la diversité et l'inclusion comme priorité.
- Les occasions de sensibilisation et de formation à la diversité et à l'inclusion.
- Les pratiques de recrutement et de rétention revues pour surmonter les obstacles à l'application du Cadre de recrutement et de rétention des Autochtones.
- Le suivi des statistiques et autres données sur PeopleSoft permet de mieux comprendre les caractéristiques démographiques de l'effectif du GTNO.

Faiblesses

- Des obstacles au recrutement pour tous les groupes visés par l'équité existent encore dans les processus du GTNO.
- L'accès à la formation est inéquitable parmi les fonctionnaires du GTNO.
- Les membres de la haute direction n'ont aucun compte à rendre par rapport à la diversité et à l'inclusion.
- L'inexistence d'analyses de statistiques sur la main-d'œuvre dans les groupes visés par l'équité au GTNO et aux TNO.
- Le manque de logements nuit à la réputation des TNO, qui peinent à attirer une main-d'œuvre qualifiée.
- Le manque de places en services de garde d'enfants pour les travailleurs aux TNO.

Possibilités

- Les gouvernements, les entreprises et les organisations subissent des pressions pour régler immédiatement les injustices sociales.
- Le déclin du racisme et de la discrimination peut favoriser la créativité, la résolution de problème, la productivité et le travail d'équipe.
- L'immigration aux TNO a atteint le niveau d'avant la pandémie en décembre 2021. L'immigration nationale au Canada a connu un sommet record entre juillet et septembre 2021.
- Les TNO peuvent fortement promouvoir le programme Entrée express du gouvernement fédéral, qui permet de réduire le temps d'attente pour les travailleurs qualifiés qui souhaitent s'installer et travailler aux TNO.

Menaces

- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle nationale rend le recrutement difficile pour le GTNO.
- Les enjeux de justice sociale modifient rapidement la manière dont on lutte contre les injustices. Si des changements ne sont pas faits, la main-d'œuvre qualifiée ira ailleurs.
- Une bonne proportion des citoyens canadiens en âge de travailler ont l'âge de la retraite.

Déterminer les bonnes pratiques

ANALYSE PAR SPHÈRE ADMINISTRATIVE

Le GTNO a révisé les cadres de travail sur les pratiques en matière de diversité et d'inclusion qui ont été adoptés dans d'autres sphères administratives au Canada afin de déterminer les pratiques exemplaires. Voici les thèmes communs mis en relief :

- Fonction publique représentative de la population qu'elle sert;
- Revue en cours des pratiques de recrutement pour défaire les obstacles et garantir des pratiques diversifiées et inclusives dans les processus de recrutement;
- Nécessité de promouvoir une culture axée sur la diversité et l'inclusion, afin de créer un environnement de travail sûr et ouvert pour les membres du personnel appartenant à des groupes marginalisés, tout en cherchant à éliminer le racisme et les préjugés;
- Formation et sensibilisation en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail;
- Réseaux de soutien du personnel, outils et programmes de soutien au bien-être mental;
- Reddition de comptes et poursuite de la formation de la haute direction;
- Accès à la haute direction, à du mentorat et à l'avancement professionnel pour les membres du personnel marginalisés;
- Application de pratiques de diversité et d'inclusion dans la prise de décisions, à l'échelle de toute l'organisation.

L'information obtenue grâce à ces analyses a servi à l'élaboration du Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion du GTNO. Les analyses ont été particulièrement utiles pour mettre en évidence les thèmes communs présents dans les autres sphères administratives au Canada ainsi qu'aux Territoires du Nord-Ouest. La reconnaissance de ces points communs permet au GTNO, dans la mise en œuvre du cadre et d'autres de ses initiatives, de s'appuyer sur le travail déjà effectué dans d'autres sphères administratives, d'établir et de maintenir son réseau de relations à travers le Canada, et de s'assurer que le Service de promotion de la diversité et de l'inclusion demeure à jour et continue de suivre les meilleures pratiques.

Défaire les obstacles

ORGANISER DES ÉCHANGES

Le Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion a mis à profit les commentaires des intervenants internes et externes au moyen de séances d'échange ciblées où des questions précises ont été posées pour connaître les obstacles au recrutement équitable, à la rétention, et à l'avancement professionnel des candidats et des membres du personnel appartenant à tous les groupes.

ENTENDRE DIFFÉRENTES PERSPECTIVES

Échanges externes avec des organisations privées

Le Service de promotion de la diversité et de l'inclusion a rencontré des organisations non gouvernementales (ONG) qui défendent les groupes marginalisés de la société dans le contexte téniois. L'apport des ONG a été précieux pour comprendre les obstacles et les préjudices que rencontre ou subit leur clientèle dans leurs échanges avec le GTNO, notamment en ce qui concerne les pratiques de recrutement, la culture organisationnelle et la sécurité en milieu de travail. De plus, ces organisations ont proposé des pistes de solution que le GTNO pourra utiliser pour s'attaquer aux obstacles systémiques et pour les défaire, tout en créant une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Échanges internes avec les responsables des ressources humaines

Le Service de promotion de la diversité et de l'inclusion a rencontré le personnel de quatre divisions et d'un comité de ressources humaines : les Services de gestion et de recrutement, le Service de perfectionnement du personnel et de la planification des effectifs, l'équipe de l'évaluation des emplois, celle des Relations de travail, et le Comité consultatif du GTNO sur la diversité et l'inclusion (CCGDI). Au cours de ces échanges, de multiples obstacles ont été relevés, recoupant des obstacles ciblés par d'autres ordres de gouvernement.

Obstacles communs établis

Les deux groupes d'échange ont cerné différents domaines présentant des obstacles systémiques qui influent sur les possibilités d'avancement professionnel et sur l'accès équitable à l'emploi dans la fonction publique. Les voici :

- Les processus de recrutement
- Les descriptions de poste
- Le niveau d'éducation requis
- Les processus de reconnaissance des titres de compétence
- Les problèmes particuliers du Nord, comme les préjugés liés au nom de famille, et le favoritisme entre personnes qui se connaissent
- L'accès à l'emploi pour les travailleurs étrangers temporaires et les immigrants
- Le manque d'accessibilité
- La sous-représentation dans la haute direction
- La discrimination fondée sur le genre, le harcèlement, les préjugés et les attitudes fermées
- Les milieux de travail qui favorisent le bien-être psychologique du personnel
- Les barrières linguistiques
- L'intégration des membres du personnel
- Les lacunes dans la formation
- La collaboration minimale avec les organisations externes
- Les conséquences des préjugés inconscients sur le recrutement et la planification de la relève

Les échanges avec les intervenants ont permis de cibler des mesures dont la mise en œuvre peut aider à surmonter ces obstacles. Elles seront appliquées au plan d'action du Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

La voie proposée

Notre vision commune

Le GTNO est fier de sa main-d'œuvre et s'efforce de garantir qu'elle représente la population qu'il sert. Le rôle de la fonction publique est de soutenir le GTNO en offrant des programmes et des services efficaces à sa population et, pour ce faire, elle doit être moderne et cohérente. L'objectif est un milieu de travail ouvert, accessible, équitable et respectueux, où tous les membres du personnel participent pleinement et contribuent à l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui répondent aux besoins et aux attentes de toute la population ténnoise.

Le GTNO tire parti de la population diversifiée et sensible aux différences culturelles des TNO. Cet avantage unique offre au GTNO l'occasion parfaite d'attirer une main-d'œuvre talentueuse tout en devenant chef de file en matière de diversité et d'inclusion.

Une main-d'œuvre diversifiée nous permettra d'adopter des idées et des approches nouvelles et innovantes pour résoudre les problèmes. L'élaboration de politiques, de programmes et de services axés sur les gens demande que les valeurs et les pratiques des membres de la direction et du personnel soient ouvertes, inspirantes et inclusives. Nous ne pourrions nous réaliser pleinement sans que notre milieu de travail devienne réellement diversifié, accessible et inclusif.

Chaque ministère et organisme gouvernemental sera tenu de prendre les mesures suivantes :

- Élaborer un plan pour la diversité et l'inclusion afin d'atteindre les objectifs décrits dans le présent Cadre et de se fixer des jalons réalistes;
- Utiliser ce plan unique afin de s'orienter dans l'atteinte de l'ambition et des objectifs du Cadre.

Nos objectifs communs

1^{ER} OBJECTIF

Que la main-d'œuvre soit diversifiée à tous les niveaux hiérarchiques, particulièrement aux postes de haute direction, afin de garantir l'inclusion des expériences vécues et des perspectives de toute la population ténnoise dans toutes les facettes de notre travail.

Pourquoi une culture du milieu de travail diversifiée est-elle importante pour le GTNO?

Une main-d'œuvre diversifiée est importante pour le GTNO parce que nos politiques, programmes et services doivent refléter et soutenir les besoins et inquiétudes de la population ténnoise, et viser l'atteinte de résultats exceptionnels qui bénéficient à tous.

2^E OBJECTIF

Que la culture du milieu de travail soit inclusive, c'est-à-dire respectueuse, équitable et sûre, pour que tous les membres du personnel se sentent soutenus et encouragés à faire part de leur perspective unique dans toutes les facettes de notre travail.

Pourquoi une main-d'œuvre inclusive est-elle importante pour le GTNO?

Une culture du milieu de travail inclusive est importante pour le GTNO, car elle permet de mettre en place les outils pour soutenir les membres du personnel sur les plans physique et affectif, afin qu'ils aient réellement le sentiment d'être valorisés, respectés, traités équitablement et d'être libres d'agir, grâce à des pratiques, à une culture et à une direction inclusives. L'inclusion permettra d'offrir une égalité des chances aux membres du personnel du GTNO, quelles que soient leurs origines.

L'inclusivité permettra à tous les membres du personnel de porter les objectifs de l'organisation, à savoir concevoir des politiques, des programmes et des services centrés sur la personne.

Plan d'action

Pour réaliser la vision du Cadre pour promouvoir la diversité et l'inclusion et les deux principaux objectifs liés, le GTNO se concentrera sur quatre domaines d'action; le Service de promotion de la diversité et de l'inclusion du ministère des Finances encadrera la démarche. Les domaines d'action et les livrables établis ont été élaborés en tirant parti des échanges internes et externes, des commentaires des groupes de travail et en tenant compte des bonnes pratiques nationales établies durant l'analyse par sphère administrative.

Processus de recrutement

- Le ministère des Finances révisera les pratiques de recrutement pour s'assurer de leur inclusivité et de leur pertinence culturelle, et mettra en place les changements nécessaires. Exemples de changements :
 - › Garantir l'inclusivité de la langue dans les descriptions de poste;
 - › Adopter une perspective ouverte à la diversité et à l'inclusion dans les questions d'entrevue et les évaluations;
 - › Appliquer des principes axés sur la diversité et l'inclusion dans le cadre du processus d'intégration;
 - › Avoir des comités d'embauche diversifiés.
- Le ministère des Finances révisera les descriptions de poste pour déterminer les obstacles systémiques, comme les expériences vécues, les connaissances traditionnelles et les références provenant de l'extérieur du Canada.
- Le ministère des Finances fera équipe avec le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) et avec des organisations sans but lucratif, comme le Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest (CDÉTNO), pour accorder la priorité aux nouveaux arrivants au Canada. Voici des exemples de ce que ces partenariats offriront :
 - › Soutien au développement de programmes de mentorat adaptés aux nouveaux arrivants;
 - › Occasions d'emploi auprès du GTNO et soutien adapté aux nouveaux arrivants.
- Le ministère des Finances donnera la priorité aux échanges réguliers avec les intervenants externes sur des initiatives de diversité et d'inclusion.
- Le ministère des Finances maintiendra le Comité consultatif du GTNO sur la diversité et l'inclusion et le Comité consultatif des employés autochtones.



Haute direction et avancement professionnel

Offrir à tous les membres du personnel l'occasion d'obtenir des postes de haute direction favorise une culture organisationnelle inclusive; ils se sentent alors plus libres d'être eux-mêmes au travail. Cela leur donne aussi le sentiment d'avoir la liberté d'amener leur perspective personnelle et leurs expériences vécues au travail. Les membres du personnel voient que le GTNO est un milieu de travail équitable et juste où tous et toutes ont accès à l'avancement professionnel et aux postes de haute direction. Lorsque les dirigeants valorisent la diversité et l'inclusion, ils deviennent des exemples, et c'est leur aspiration pour une culture qui valorise et respecte l'ensemble du personnel qui devient la norme.

- Le ministère des Finances échangera avec les membres du personnel noirs, autochtones et de couleur qui se portent volontaire pour discuter des obstacles systémiques à l'embauche et aux occasions de relève au sein du GTNO. La consultation permettra ce qui suit :
 - › Donner la possibilité de tenir des entrevues de fin d'emploi;
 - › Sonder la satisfaction du personnel.
- Le ministère des Finances demandera des données démographiques plus détaillées au moment de rassembler de l'information sur la main-d'œuvre, notamment des renseignements sur le genre, l'orientation sexuelle, l'ethnie et la présence d'une incapacité.
- Le ministère des Finances utilisera ces données démographiques provenant des différents ministères dans le cadre d'une approche ciblée visant à offrir des programmes, services et politiques inclusifs. Exemples d'outils destinés à collecter des données démographiques :
 - › Analyse statistique de la main-d'œuvre;
 - › Sondage de satisfaction du personnel;
 - › Sondage sur l'engagement des membres du personnel.
- Le ministère des Finances élaborera des lignes directrices pour offrir aux membres du personnel des possibilités de développement du leadership et d'avancement professionnel équitables. Voici des exemples de mesures de ce genre :
 - › Programmes de développement du leadership qui accordent la priorité aux membres du personnel autochtones;
 - › Plans d'apprentissage et de perfectionnement qui tiennent compte de l'engagement du ministère dans la formation et le soutien à l'éducation et qui aident directement les membres du personnel appartenant à des groupes sous représentés à accéder à des postes de haute direction;
 - › Planification de la relève pour les membres du personnel appartenant à des groupes sous-représentés;
 - › Soutien au cheminement de carrière.

Formation

La formation sur la diversité et l'inclusion aidera les membres du personnel du GTNO à prendre conscience des préjugés et des autres obstacles à la diversité et à l'inclusion au sein de l'organisation. La formation est une plateforme souple qui donne la possibilité à la haute direction de communiquer et de renforcer les valeurs d'inclusion et les attentes de l'organisation en la matière. Elle favorisera les attitudes et comportements positifs et est essentielle pour atteindre les objectifs principaux du Cadre.

- Le ministère des Finances maintiendra ou mettra en place les formations sur la diversité et l'inclusion et les moyens suivants pour tout le GTNO :
 - › Formation de sensibilisation aux réalités 2ELGBTQQIA+
 - › Formation sur l'antiracisme
 - › Bien vivre ensemble : formation de sensibilisation aux réalités culturelles autochtones
 - › Préjugés inconscients
 - › L'Esprit au travail
 - › Application de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
 - › Le ministère des Finances effectuera également les démarches suivantes :
 - * Création d'une liste de formations obligatoires à suivre pour les membres du personnel de première ligne des ressources humaines, afin qu'ils disposent tous des connaissances nécessaires en matière de diversité et d'inclusion pour aiguiller le personnel de direction en cas de question;
 - * Échange avec chaque ministère pour déterminer les besoins en formation;
 - * Utilisation d'un outil d'évaluation de la diversité et de l'inclusion pour toute formation des ressources humaines.



Milieus de travail sains et sûrs pour tous

Le GTNO est déterminé à s'assurer que des pratiques efficaces sont en place pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être de son personnel et de ses invités, et de toute personne ayant accès à son milieu de travail. Il convient de combler les lacunes cernées à l'issue des échanges avec les intervenants, afin de garantir que les membres du personnel de tous horizons puissent se sentir en sécurité.

Voici les mesures prévues :

- La mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, à l'échelle du GTNO;
- Le ministère des Finances travaillera avec le ministère de l'Exécutif et des Affaires autochtones (MEAA) pour élaborer des lignes directrices non genrées pour le GTNO;
- Le ministère des Finances évaluera et mettra à jour les politiques des ressources humaines découlant de l'obligation des TNO de respecter les droits de la personne contenue dans les politiques actuelles du GTNO, comme la politique pour un lieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, et la politique sur l'obligation d'adaptation en cas de blessure ou d'incapacité;
- Le ministère des Finances sondera les personnes qui ont bénéficié de la politique pour un lieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et de la politique sur l'obligation d'adaptation en cas de blessure ou d'incapacité pour déterminer si des améliorations doivent y être apportées;
- Le ministère des Finances élaborera des lignes directrices pour les ressources humaines afin de soutenir les membres du personnel trans et de diverses identités de genre;
- Le ministère des Finances évaluera les mécanismes qui permettent aux membres du personnel de faire part d'inquiétudes concernant le racisme systémique et d'autres formes de discrimination à l'employeur pour déterminer si les besoins du personnel sont satisfaits;
- Le ministère des Finances appuiera les mobilisations continues des membres du personnel et examinera les initiatives en cours en la matière afin de s'assurer de leur efficacité;
- Le ministère des Finances vérifiera l'accessibilité technique des ressources en ligne et des outils de recrutement des ressources humaines et apportera les changements nécessaires pour qu'ils soient faciles à utiliser;
- Le GTNO s'efforcera de fournir, au personnel et au public, des toilettes accessibles et non genrées;
- Le GTNO s'efforcera de mettre en place des espaces sûrs en milieu de travail pour l'allaitement, la prière, la réflexion calme, le repos, et pour d'autres besoins nécessitant de l'intimité;
- Le GTNO mènera des évaluations continues de ses milieux de travail pour connaître leur accessibilité physique.

Notre engagement commun

Tous les ministères, organismes et membres du personnel doivent adopter ces objectifs et s'engager à créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive; cela passe notamment par des efforts pour que les effectifs représentent davantage la diversité du public servi. Nous partageons la responsabilité de changer nos façons de penser, de percevoir le milieu de travail, d'agir envers ceux qui nous entourent et de les respecter.



