



REVIEW OF THE AFFIRMATIVE ACTION POLICY

QUESTIONS AND ANSWERS

EXAMEN DU PROGRAMME DE PROMOTION SOCIALE

FOIRE AUX QUESTIONS

How does this change fit in with other initiatives like the Indigenous Recruitment and Retention Framework?

- The changes to the Affirmative Action Policy are part of a larger suite of programs that are focused on increasing the rates of Indigenous employment, retention, and promotion. The Department of Finance conducted a Labour Force Statistical Analysis (June 2021), which was used to guide Government of the Northwest Territories (GNWT) departments and agencies as they prepared their Indigenous Employment Plans.
- It helped departments and agencies to identify gaps in their Indigenous representation and to better understand the existing Northwest Territories (NWT) labour force, so that they identify areas where they can support Indigenous persons finding employment within their department or agency. The analysis compares the NWT labour force to the GNWT work force based on demographic information, occupational group, and education levels.
- The analysis also compares the available labour force to existing GNWT vacancies, which will be an important part of the discussion as we identify gaps between the NWT Indigenous population and the GNWT workforce.

Comment ce changement s'inscrit-il dans d'autres initiatives comme le Cadre de recrutement et de rétention des Autochtones?

- Les changements apportés au Programme de promotion sociale s'inscrivent dans un ensemble plus vaste de programmes axés sur la hausse du taux d'emploi, de rétention et de promotion des Autochtones. Le ministère des Finances a effectué une analyse statistique de la population active (juin 2021), qui a servi à guider les ministères et organismes du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) dans la préparation de leurs plans d'emploi des Autochtones.
- Cela a permis aux ministères et aux organismes de cerner leurs lacunes dans la représentation des Autochtones et de mieux comprendre la composition de la main-d'œuvre actuelle des Territoires du Nord-Ouest (TNO), afin qu'ils puissent déterminer comment soutenir les Autochtones qui cherchent un emploi au sein de leur ministère ou organisme. L'analyse compare la main-d'œuvre des TNO à celle du GTNO en fonction des renseignements démographiques, des groupes professionnels et des niveaux de scolarité.
- L'analyse permet également de comparer la main-d'œuvre disponible en fonction des postes actuellement vacants au GTNO, et suscite une partie importante des échanges alors que nous cernons les écarts entre la population autochtone des TNO et la main-d'œuvre du GTNO.

What will the priorities be with the new Indigenous Employment Policy and the Employment Equity Policy?

- The Indigenous Employment Policy will prioritize hiring persons who are descendants of the Dene, Inuit, or Métis people who are Indigenous to the present boundaries of the NWT.
- The Employment Equity Policy will provide preferential hiring for Indigenous Canadians, racialized persons, persons living with disabilities, members of the 2SLGBTQQIA+ community and long-term northerners. Employment Equity Policy would work to lessen the impact of systemic discrimination by providing qualified applicants from designated groups a greater chance of success in job competitions.
- The Indigenous Employment Policy would take preference over the Employment Equity Policy.

Quelles seront les priorités des nouvelles Politique d'emploi des Autochtones et Politique d'équité en matière d'emploi?

- La Politique d'emploi des Autochtones donnera la priorité à l'embauche des descendants des Dénés, des Inuits ou des Métis originaires des TNO, selon leurs frontières actuelles.
- La Politique d'équité en matière d'emploi, quant à elle, accordera la priorité à l'embauche des Autochtones canadiens, des personnes racialisées, des personnes ayant une incapacité, des membres de la communauté 2ELGBTQQIA+ et des personnes résidant dans le Nord depuis de nombreuses années. Cette politique vise à atténuer les répercussions de la discrimination systémique en offrant aux candidats qualifiés appartenant aux groupes désignés de plus grandes chances d'être recrutés.
- La Politique d'emploi des Autochtones prévaudrait sur la Politique d'équité en matière d'emploi.

Long-term Northerners are disadvantaged by the changes being proposed. How do you justify this change?

- Under the Employment Equity Program, long-term northerners continue to have an advantage over applicants for GNWT employment opportunities that do not fall within the designated categories under the Indigenous Employment Policy and the Employment Equity Policy.
- The Indigenous Employment Policy is to direct government hiring managers' attention and efforts on the recruitment of members of NWT Indigenous groups.
- To address some of those barriers the Indigenous Recruitment and Retention Framework and Action Plan was launched which outline action items and deliverables. Some of which include reviewing job descriptions to reconsider education equivalencies and consider what may be a systemic barrier; mandatory training for hiring managers on staffing processes; and other attempts to improve recruitment and advancement efforts.

Les personnes résidant dans le Nord depuis de nombreuses années sont désavantagées par les changements proposés. Comment justifiez-vous ce changement?

- Conformément au Politique d'équité en matière d'emploi, les personnes résidant dans le Nord depuis de nombreuses années continueront d'avoir un avantage sur les candidats qui ne font pas partie des catégories de personnes désignées dans la Politique d'emploi des Autochtones et dans la Politique d'équité en matière d'emploi, en ce qui a trait aux occasions d'emploi au GTNO.
- La Politique d'emploi des Autochtones vise à orienter l'attention et les efforts des gestionnaires recruteurs du gouvernement sur l'embauche de membres de groupes autochtones des TNO.
- Pour éliminer certains de ces obstacles, le Cadre de recrutement et de rétention des Autochtones et le Plan d'action connexe ont été mis en œuvre. Ils décrivent les mesures à prendre et les produits livrables, dont la révision des descriptions de postes pour examiner les équivalences en matière de formation et déterminer ce qui peut constituer un obstacle systémique; la formation obligatoire des gestionnaires recruteurs sur les processus de dotation; et d'autres tentatives d'améliorer les efforts de recrutement.

Are there other programs in place that support hiring Indigenous residents?

- Yes. The GNWT's aim of a representative workforce has been supported in recent years by a suite of focused programming including the use of direct appointments; the Internship Program; the Indigenous Career Gateway Program; the Indigenous Development Program; the Regional Recruitment Program; and the Indigenous Employees Advisory Committee (IEAC).

D'autres programmes appuient-ils l'embauche de personnes autochtones?

- Oui. Au cours des dernières années, l'objectif du GTNO d'obtenir un effectif représentatif a été appuyé par une série de programmes ciblés, y compris l'utilisation de nominations directes, le Programme de stages, le Programme d'accès aux carrières pour les Autochtones, le Programme de perfectionnement pour les Autochtones, le Programme de recrutement régional et le Comité consultatif des employés autochtones.

What engagements will occur on the proposed two (2) new policies?

- An essential first step prior to the development of the policies is hearing from Indigenous Governments, NWT residents and community government officials on barriers within the Affirmative Action Policy and the enactment of the two (2) policies to replace it.
- The Department of Finance is conducting community engagement sessions from February to April. Communities with in-person engagement sessions scheduled include: Hay River, Fort Resolution, Tuktoyaktuk, Inuvik, Fort Simpson, Délı̄ne, Behchokò, Yellowknife and Fort Smith. There will also be two (2) virtual sessions and an online engagement survey for those that can't attend the sessions.
- The Department of Finance will be hosting a virtual town hall for GNWT employees in April.
- The feedback from NWT residents on the proposed approach will be taken into consideration as we develop these policies.
- The Department of Finance will follow the Process Convention on Standing Committee Review of Proposed Policy Initiatives and Implementation Plans once engagement has concluded and it is time to bring forward the draft policies for formal consideration

Des échanges avec le public auront-ils lieu pour discuter de ces deux nouvelles politiques?

- Le ministère des Finances organisera des séances d'échanges avec le public entre février et avril. Des séances en personne sont prévues dans les collectivités de Hay River, de Fort Resolution, de Tuktoyaktuk, d'Inuvik, de Fort Simpson, de Délı̄ne, de Behchokò, de Yellowknife et de Fort Smith. Deux séances d'échanges virtuelles seront également organisées et un sondage sur le sujet est disponible en ligne pour ceux qui ne peuvent pas participer à ces séances.
- Le ministère des Finances organisera également une assemblée publique virtuelle pour les employés du GTNO en avril.
- Les commentaires recueillis pendant les séances d'échanges seront pris en compte lors de l'élaboration de ces politiques.
- Une fois la période d'échanges avec le public terminée, le ministère des Finances suivra la Convention sur le processus d'examen des initiatives de politique et des plans de mise en œuvre par les comités permanents, avant de soumettre les versions provisoires des politiques pour examen officiel.