

July 26, 2019

The Honourable Jackson Lafferty
Speaker
Legislative Assembly of the Northwest Territories
PO Box 1320
Yellowknife, NWT X1A 2L9

Dear Speaker Lafferty:

ANNUAL REPORT – Equal Pay Commissioner

I write in my capacity as the recently appointed Equal Pay Commissioner. I am honoured to present to you, for transmittal to all Members of the Legislative Assembly, my second annual report in this role.

The first part of this report summarizes the right to equal pay for work of equal value, and the role of Equal Pay Commissioner in relation to it. In the second part, I review my activities since my last annual report in relation to those responsibilities.

I. The Right to Equal Pay

The right to equal pay for work of equal value is created by section 40 of the *Public Service Act* ["Act"] and applies to public service employees. It requires that there be no differences in the rate of pay between male and female employees who perform work of equal value in the same establishment. The Act designates the Government, the NWT Power Corporation, and teachers who are covered by the Act as separate establishments. "Pay" means not only salary or wages, but includes all compensation received for performing the job, including all benefits, bonuses, housing, clothing [or clothing allowances], and so on. The Act is concerned with dissimilar work that is equal in "value". The value of work for this purpose is measured by the skill, effort and responsibility required to do the work, and to the working conditions under which it is performed. When men and women working in the same establishment perform dissimilar work that is equal in value, the Act requires that they receive the same rate of pay.

The Act charges the Equal Pay Commissioner with responsibility for receiving complaints from employees who believe that their right to equal pay for work of equal value has been violated. The Commissioner must investigate complaints and may assist the parties to resolve them informally. If the complaint is not resolved, the Equal Pay Commissioner must

prepare an investigation report with recommendations to the parties about how to resolve the complaint. If the parties cannot agree on a resolution, an arbitrator will hear the dispute.

The Equal Pay Commissioner also promotes awareness and understanding of the right to equal pay for work of equal value.

In 2014, the Act was amended by the *Devolution Measures Act* to provide that a transition allowance provided under sections 7.432 to 7.45 of the Northwest Territories Land and Resources Devolution Agreement that was made on June 25, 2013 is a justified difference in the rate of pay for work of equal value [see s. 40.1 [2] [f] of the Act].

II. Activities since May 2018

In March 2019 a complaint was received from a non-unionized staff member who felt her position was underpaid. She submitted to me a detailed binder outlining why she felt her job ought to be classified at a much higher level, given the work she herself performs in her role – work that she asserts is very similar to that which she performs when acting in a different role, in a different job family.

It appeared from the material submitted that she had exhausted the job evaluation appeal process and had elevated her complaint internally all the way to the Deputy Minister of Municipal and Community Affairs. It also appeared fairly glaringly to be a job evaluation issue, not an equal pay issue. Nevertheless, I made inquiries on her behalf, and with the support of those overseeing Job Evaluation & Organizational Design within the GNWT HR Information Systems had reports run to determine the gender of both the complainants 'home position' job stream/job family (Administration/Clerk) – and also the comparator job stream/family (Policy). The reports produced made clear that **both** job streams are strongly female. Potentially the complainant's position is misclassified or in the wrong job stream, but the issue is clearly not one that falls within my mandate. A detailed series of email exchanges as well as an ultimate formal letter explaining this role (and why the issue not an 'equal pay' complaint) and explaining that determination has been forwarded to the complainant .

Respectfully submitted this 26th day of July 2019.



Joy Noonan

NWT Equal Pay Commissioner

Le 26 juillet 2019

Monsieur Jackson Lafferty
Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest
C. P. 1320
Yellowknife NT X1A 2L9

Monsieur,

RAPPORT ANNUEL – Commissaire à l'équité salariale

C'est en tant que commissaire à l'intégrité salariale récemment nommée que je communique avec vous. J'ai l'honneur de vous présenter mon deuxième rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale afin que vous puissiez le transmettre aux députés de l'Assemblée législative.

La première partie du rapport résume le principe du droit à la parité salariale pour un travail de valeur égale, ainsi que le rôle du commissaire à l'équité salariale en cette matière. La deuxième partie donne un bref compte rendu de mes activités depuis mon dernier rapport annuel en lien avec les responsabilités du poste de commissaire à l'équité salariale.

I. Le droit à la parité salariale

Le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes a été institué par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (la « Loi ») et s'applique à tous les employés de la fonction publique ténosé. Cette dernière stipule qu'il ne devrait y avoir aucune disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. La Loi désigne les employés de la fonction publique, les employés de la Société d'énergie des TNO et les enseignants, tous assujettis à la Loi, comme des employés d'établissements distincts. Par « rémunération », on entend toute forme de paiement pour un travail accompli par l'employé : outre le salaire, cela englobe les avantages sociaux, les primes, les allocations au logement, la fourniture (ou l'aide à l'achat) de vêtements de travail, etc. La Loi traite aussi de la notion de tâches différentes, mais d'une valeur équivalente. À cet égard, le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. Lorsque, dans un même établissement, des hommes et des femmes effectuent des tâches différentes, mais qui sont d'une valeur équivalente, la Loi exige qu'ils reçoivent une rémunération égale.

La Loi confère au commissaire à l'équité salariale la responsabilité de recevoir les plaintes d'employés qui jugent que leur droit à une rémunération égale pour des fonctions équivalentes n'a pas été respecté. Le commissaire procède alors à une enquête sur la plainte et peut aider les parties à s'entendre de façon informelle. Si le problème n'est pas résolu à la satisfaction du plaignant, le commissaire doit préparer un rapport d'enquête contenant des recommandations à l'intention des deux parties sur les façons de régler la question. Si les parties n'arrivent pas à trouver un terrain d'entente, le différend est soumis à un arbitre.

Le commissaire à l'équité salariale s'emploie aussi à relever le niveau de sensibilisation au droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes ainsi que la compréhension de ce droit.

En 2014, la Loi a été modifiée par suite de l'adoption de la *Loi sur les mesures relatives au transfert de responsabilités* afin de préciser que l'indemnité de transition aux articles 7.43 à 7.45 de l'Entente sur le transfert de responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest (entente conclue le 25 juin 2013) constitue un écart de rémunération justifié malgré une équivalence de fonctions – voir l'alinéa 40.1(2)f).

II. Activités depuis mai 2018

En mars 2019, une employée non syndiquée qui estimait que son travail était sous-payé a déposé une plainte. Elle m'a remis un dossier détaillé expliquant pourquoi elle estimait que son emploi devait être classé à un niveau beaucoup plus élevé compte tenu du travail qu'elle accomplit – selon elle, les tâches qu'elle accomplit sont très semblables à celles qu'elle effectue dans un rôle différent dans une famille d'emploi différente.

Selon les documents déposés, il semble qu'elle a épuisé les recours que lui offre le processus d'appel en matière d'évaluation des emplois et qu'elle a acheminé sa plainte à l'intérieur de la hiérarchie jusqu'au sous-ministre des Affaires municipales et communautaires. De plus, il semble assez évident qu'il s'agit d'une question d'évaluation des emplois et non d'une question d'équité salariale. Néanmoins, j'ai posé des questions en son nom et, avec l'aide de ceux qui supervisent l'évaluation des emplois et la conception organisationnelle au sein des systèmes d'information des RH du GTNO, j'ai obtenu que des rapports soient établis pour déterminer la proportion hommes-femmes du groupe professionnel et de la famille d'emplois associés au poste d'attache de la plaignante (administration et commis) - ainsi que le comparateur des groupes professionnels et des familles d'emplois (Politiques). Les rapports produits démontrent clairement que les deux groupes professionnels sont à prédominance féminine. Il se peut que le poste de la plaignante soit mal classifié ou qu'il s'inscrive dans le mauvais groupe professionnel, mais la question ne relève manifestement pas de mon mandat. Une série détaillée d'échanges de courriels a eu lieu avec la plaignante, et une ultime lettre officielle expliquant son rôle (et pourquoi il ne s'agit pas d'une plainte relative à « l'intégrité salariale ») et la décision arrêtée a été transmise à la plaignante.

Le tout respectueusement soumis le 26 juillet 2019.

Joy Noonan
Commissaire à l'intégrité salariale des TNO