

May 30, 2018

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, and am honoured to present to you, for transmittal to all Members of the Legislative Assembly, my first annual report in this role. The report addresses my activities since my appointment on October 1, 2017.

As was the practice of my predecessor, Nitya Iyer [who was in June 2017 appointed a judge of the British Columbia Supreme Court and thus had to resign this post], 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 appointment in relation to those responsibilities.

I. The Right to Equal Pay

The right to equal pay for work of equal value is created by S. 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 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]].

II. Activities since appointment in October 2017

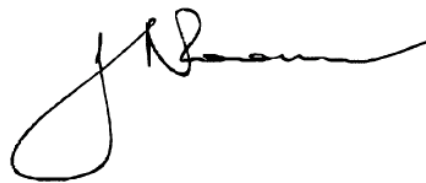
As has been the case in previous years, no formal complaints have been received.

To better understand my own role and responsibilities as Equal Pay Commissioner, I travelled to Yellowknife in early April 2018 for several days. Those days were filled with preliminary consultative discussions with the Clerk of the Legislative Assembly, as well as with various stakeholders and interested parties.

Also, in April 2018 I was able to reach my predecessor and arranged a meeting with her while she was in Ottawa. I have since begun seeking out and organizing the relevant resources that need review, in part with the assistance of those I met in Yellowknife in April.

It is my intention to organize a return trip to Yellowknife in the near future, to continue these discussions – and to invite new ones.

Respectfully submitted this 30th day of May 2018.



Joy Noonan

NWT Equal Pay Commissioner

Le 30 mai 2018

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

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous présenter mon rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale, aux fins de transmission aux députés de l'Assemblée législative. Ce rapport fait état de mes activités depuis ma nomination, le 1^{er} octobre 2017.

Comme le faisait ma prédécesseure, Nitya Iyer (qui a été nommée juge à la Cour suprême de la Colombie-Britannique et qui a dû démissionner), la première partie de mon 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. Dans la deuxième partie, je donne un bref compte rendu de mes activités à titre de commissaire depuis ma nomination.

I. Le droit à un salaire égal

Le droit à un salaire égal pour des fonctions équivalentes est énoncé à l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (« la Loi ») et s'applique aux employés de la fonction publique. 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 au sujet des façons de régler la question. Si les parties n'arrivent pas à trouver un terrain d'entente, le différend est alors 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. Mes activités, depuis ma nomination en octobre 2017

Comme pour les années précédentes, aucune plainte officielle n'a été déposée depuis octobre 2017.

Pour mieux comprendre mon rôle et mes responsabilités comme commissaire à l'équité salariale, je me suis rendue à Yellowknife au début d'avril 2018 et j'y suis restée pendant plusieurs jours. J'en ai profité pour avoir des entretiens préliminaires à titre consultatif avec le greffier de l'Assemblée législative et d'autres parties prenantes.

Au début d'avril 2018, j'ai communiqué avec ma prédécesseure pour organiser une rencontre. Elle a eu lieu le 13 avril 2018, à Ottawa. Depuis, j'examine et je regroupe les ressources que je devrai examiner, notamment avec l'aide des gens que j'ai rencontrés à Yellowknife, en avril. Je compte revenir à Yellowknife avant la fin de l'année pour poursuivre les discussions ou en entamer de nouvelles.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 30 mai 2018.

Joy Noonan
Commissaire