



June 30, 2014

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

Dear Speaker Jacobson:

I am honoured to present to you, for transmittal to all Members of the Legislative Assembly, my Annual Report as Equal Pay Commissioner. The Report addresses my activities since July 1, 2012.

As in my previous years, the first part of my report summarizes the right to equal pay for work of equal value, and the role of the Equal Pay Commissioner in relation to it. In the second part, I review my activities over the past year 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 *Public Service 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 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. He or she is required to investigate complaints received and to assist the parties to resolve them. If the complaint is not resolved at an early stage, the Equal Pay Commissioner must prepare an investigation report that includes recommendations to the parties as to how to resolve the complaint. If the parties are not able to agree on a resolution, the legislation provides for the dispute to go before an arbitrator.

In addition to his or her complaints-related responsibilities, the Equal Pay Commissioner is also required to promote awareness and understanding of the right to equal pay for work of equal value.

This year, the *Act* was amended by s. 20 of the *Devolution Measures Act* to add, in s. 40.1(2)(f.1) of the *Act*, an additional circumstance in which unequal pay for work of equal value performed by men and women may be justified. The sub-section provides that a transition allowance provided under sections 7.43 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.

II. Activities July 1, 2013- June 30, 2014

As has been the case in previous years, I received no formal complaints this past year. I did not even receive any inquiries.

Following from my review of the Equal Pay website last year, my independent website is operational, with the domain name nwtequalpaycommissioner.ca. Upon approval by the Deputy Clerk, the entry for the Equal Pay Commissioner on the Legislative Assembly website will be updated and will be linked to the equal pay website.

My other major activity this year was to comment on those aspects of the *Devolution Measures Act* that would affect equal pay protections under the NWT *Human Rights Act* and the *Act*, in response to a request from the Director, Devolution HR Planning and Implementation. Based on my review of the transition allowances in the Devolution Agreement, I concluded that implementation of those allowances would be very unlikely to contravene the protection against discrimination in employment under s. 9 of the Human Rights Act, and that, based on the evidence, it was not clear that would contravene the equal pay for work of equal value protection in s. 40.1 of the *Act*. Therefore, I considered that enacting the proposed amendments would not necessarily reduce the scope of protection for equal pay or non-discrimination in pay in the NWT.

I did not travel to the NWT in the past year. However, I intend to be in Yellowknife in the forthcoming year, and to check in with stakeholder groups on equal pay issues, including the impact of devolution, at that time.

Respectfully submitted this 30th day of June 2014.



Nitya Iyer,
Commissioner



Le 30 juin 2014

Monsieur Jackie Jacobson
Président de l'Assemblée législative
Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest
C. P. 1320
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) 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. Le rapport fait état de mes activités depuis le 1^{er} juillet 2012.

Comme pour les années précédentes, la première partie de mon rapport résume le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes, et le rôle du commissaire à l'équité salariale en cette matière. Dans la deuxième partie de mon rapport, je donne un aperçu de mes activités au cours de la dernière année relativement à mes responsabilités.

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 sur la fonction publique*, comme des établissements distincts. La « rémunération » désigne non seulement la rémunération de base, mais comprend aussi toutes les compensations reçues pour exécuter le travail, notamment les avantages sociaux, les primes, le logement, les vêtements (ou les indemnités d'habillement), etc. La *Loi* s'intéresse aussi au travail de

nature différente, mais de « valeur » égale. L'équivalence des fonctions dans le cadre de cette norme est établie selon le dosage de compétences, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. Lorsque des hommes et des femmes exécutent un travail différent, mais de valeur égale, dans un même établissement, la *Loi* prescrit qu'ils doivent recevoir une rémunération équivalente.

La *Loi* mandate la commissaire à l'équité salariale de la responsabilité de recevoir les plaintes des employés qui croient que leur droit à un salaire égal pour un travail égal n'a pas été respecté. Elle doit alors enquêter sur les plaintes reçues et aider les parties à convenir d'un règlement. Si la plainte n'est pas réglée tôt dans le processus, la commissaire à l'équité salariale doit préparer un rapport d'enquête contenant des recommandations aux parties sur la façon de résoudre le différend. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la *Loi* prévoit que le différend sera soumis à un arbitre.

Outre ses responsabilités à l'égard des plaintes, la commissaire à l'équité salariale doit également promouvoir la sensibilisation au droit à un salaire égal pour des fonctions équivalentes et la compréhension de ce droit.

Cette année, la *Loi* a été modifiée par l'article 20 de la *Loi sur les mesures relatives au transfert de responsabilités*. L'alinéa 40.1(2)(f.1) prévoit une situation supplémentaire où un salaire inégal pour des fonctions équivalentes assumées par des hommes et des femmes pourrait être justifié. Cet alinéa précise que l'indemnité de transition prévue en vertu des paragraphes 7.43 à 7.45 de l'*Entente sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest*, signée le 25 juin 2013, justifie l'inégalité salariale pour des fonctions équivalentes.

II. Activités entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 juin 2014

Comme pour les années précédentes, je n'ai reçu aucune plainte officielle au cours de la dernière année. Je n'ai même pas reçu de demandes de renseignements non officielles.

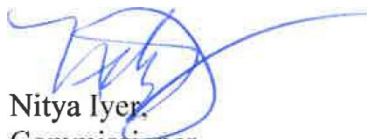
Suivant mon examen du site Web de la commissaire à l'équité salariale de l'année dernière, mon site Web indépendant est maintenant opérationnel, à l'adresse nwtequalpaycommissioner.ca. Sur approbation du greffier adjoint, le site Web de l'Assemblée législative sera mis à jour et présentera un hyperlien menant à mon site.

Mon autre activité principale cette année a été de formuler des commentaires sur certains aspects de la *Loi sur les mesures relatives au transfert de responsabilités* qui auront des répercussions sur l'équité salariale en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* des

TNO et de la *Loi sur la fonction publique*. Ces commentaires ont été formulés en réponse à une demande du directeur de la planification et de la mise en œuvre des ressources humaines du transfert des responsabilités. En me fondant sur l'indemnité de transition prévue dans le cadre de l'entente sur le transfert des responsabilités, je conclus qu'il serait des plus improbables que le versement de ces allocations contrevienne aux dispositions de l'article 9 de la *Loi sur les droits de la personne* qui concernent la discrimination en matière d'emploi. En me fondant sur les preuves, il n'est pas clair que ces versements contreviendraient aux dispositions relatives à la parité salariale pour des fonctions équivalentes (paragraphe 40.1 de la *Loi*). Pour ces raisons, je considère que l'adoption des modifications proposées ne contreviendrait pas nécessairement aux dispositions garantissant la parité salariale pour des fonctions équivalentes ou interdisant la discrimination aux TNO.

Je n'ai pas effectué de déplacements aux TNO cette année. Cependant, j'ai l'intention d'aller à Yellowknife l'année prochaine et de rencontrer les parties prenantes qui s'occupent des questions d'équité salariale et de transfert des responsabilités.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 30 juin 2014.



Nitya Iyer
Commissioner
Commissaire