



June 25, 2015

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.

## **II. Activities July 1, 2012 – June 30, 2013**

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

I travelled to Yellowknife in April of this year to meet with representatives of the three groups affected by the equal pay provisions of the *Public Service Act* and to address some issues that had arisen with respect to the Equal Pay website.

On the employer side, I met with representatives of the GNWT's Human Resources Department, with Education, and with representatives of the NWT Power Corporation. On the employee side, I met with the President of the Union of Northern Workers. I was unable to meet with the President of the NWT Teachers' Association as she was occupied with other matters. In addition to renewing my contact with key constituencies and discussing equal pay for work of equal value generally, these meetings revealed that the biggest current issue facing government touching on equal pay is devolution. On the employee side, the UNW expressed an interest in raising awareness about the right to equal pay for work of equal value within its membership. Discussions about how to do this are ongoing. Other than these issues, people were generally satisfied that the legislation is working well.

With respect to educational activities, I met with the Director of Human Rights of the NWT Human Rights Commission to discuss the relationship between the prohibition on discrimination in employment and the right to equal pay for work of equal value. I gave a talk to the NWT Regional Branch of the Institute for Public Administration Canada and the Bar Association on equity in employment.

During my visit, I met with staff of the Legislative Assembly to address a number of problems with the Equal Pay Commissioner website, including outdated information and

difficulties with access. While we made some progress at the time, these problems are not fully resolved.

Over the next year, I intend to ensure that the website is properly hosted and updated, and is more easily accessible to the public. I also intend to develop a brochure explaining the right to equal pay for distribution through the UNW. Finally, as devolution progresses, it is likely that the GNWT will be considering its impact on equal pay, including the need for regulations and/or legislative amendment and I look forward to participating in those discussions.

Respectfully submitted this 25<sup>th</sup> day of June 2013.



Nitya Iyer,  
Commissioner

Le 25 juin 2013

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

Monsieur le président,

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<sup>er</sup> 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 qualifications, 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.

## **II. Activités entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013**

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 demande de renseignements non officielle.

Je me suis rendue à Yellowknife au mois d'avril de cette année pour rencontrer les représentants des trois groupes visés par les dispositions de la *Loi* portant sur l'équité salariale et pour régler certains problèmes soulevés relativement au site Web de la commissaire à l'équité salariale.

Du côté des employeurs, j'ai rencontré les représentants du ministère des Ressources humaines du GTNO, du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, et de la Société d'énergie des TNO. Du côté des employés, j'ai rencontré le président du Syndicat des travailleurs du Nord. Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer la présidente de l'Association des enseignants et des enseignantes des Territoires du Nord-Ouest, qui avait d'autres affaires à traiter. Ces réunions m'ont permis de reprendre contact avec les principaux groupes d'employés représentés et de discuter globalement du salaire égal pour fonctions équivalentes, mais elles ont surtout révélé que le principal enjeu du gouvernement relativement à l'équité salariale concerne le transfert des responsabilités. En ce qui a trait aux employés, le Syndicat des travailleurs du Nord a indiqué qu'il envisageait de sensibiliser ses membres au droit à un salaire égal pour un travail de même valeur. Des discussions sont en cours quant à la meilleure façon de

procéder. En dehors de ces points, les gens se sont dits globalement satisfaits de l'application de la *Loi*.

Dans le cadre des activités éducatives, j'ai rencontré la directrice des droits de la personne de la Commission des droits de la personne des TNO afin de discuter du lien entre l'interdiction de la discrimination au travail et le droit au salaire égal pour un travail de même valeur. J'ai pris la parole devant le groupe régional des TNO de l'Institut d'administration publique du Canada et devant l'association d'avocats au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Au cours de ma visite, j'ai rencontré le personnel de l'Assemblée législative afin d'aborder un certain nombre de problèmes relatifs au site Web de la commissaire à l'équité salariale, notamment des renseignements dépassés et des difficultés d'accès. Malgré les progrès réalisés, ces problèmes ne sont pas entièrement réglés.

Au cours de l'année à venir, je tiens à m'assurer que le site sera hébergé et actualisé de manière appropriée et qu'il sera plus accessible au public. J'ai également l'intention de mettre au point un dépliant expliquant le droit à l'équité salariale pour le faire distribuer aux membres du Syndicat des travailleurs du Nord. Pour finir, avec l'évolution du transfert des responsabilités, il est probable que le GTNO prenne en compte les répercussions sur l'équité salariale, y compris la nécessité de modifier les règlements ou la loi; je me réjouis de participer à ces discussions.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 25<sup>e</sup> jour de juin 2013.

Nitya Iyer

Commissaire