



June 20, 2012

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

Dear Speaker Delorey:

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, 2011.

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 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, 2011 – June 30, 2012**

As has been the case in previous years, I received no formal complaints this past year. I did not even receive any inquiries. I did not travel to the NWT this year as those subject to Equal Pay provisions of the *Public Service Act* were occupied with other matters. I did communicate with the clerk of the Legislative Assembly on occasion.

With respect to educational activities, I followed with interest the hearing and decision of the Supreme Court of Canada in *P.S.A.C. v. Canada Post*, and the progress of development of regulations under the federal *Public Sector Equitable Corporation Act*. Both of these developments confirm the wisdom of the NWT's approach to public sector pay equality. However, there has been little or no progress with the development of Equal Pay Regulations under s. 40 of the *Public Service Act* and this is an issue I intend to raise with shareholders over the next year.

Respectfully submitted this 20<sup>th</sup> day of June 2012.

Nitya Iyer,  
Commissioner

Le 20 juin 2012

Monsieur Paul Delorey  
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 2011.

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 2011 et le 30 juin 2012**

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 n'ai pas effectué de déplacements aux TNO cette année, étant donné que les parties assujetties aux dispositions sur l'équité salariale de la *Loi sur la fonction publique* travaillaient sur d'autres affaires. J'ai communiqué avec le greffier de l'Assemblée législative de temps à autre.

Dans le cadre des activités éducatives, j'ai suivi avec intérêt l'audience et la décision de la Cour suprême du Canada dans le dossier *AFPC contre Postes Canada*, et les progrès de l'élaboration d'un règlement en vertu de la *Loi fédérale sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Ces deux dossiers confirment la sagesse de l'approche adoptée par les TNO concernant l'équité salariale dans le secteur public. Toutefois, il y a eu peu ou point de progrès sur l'élaboration d'un règlement sur l'équité salariale en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique*; je compte soulever ce point auprès des parties intéressées au cours de l'année à venir.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 20<sup>e</sup> jour de juin 2012.

Nitya Iyer  
Commissaire