



June 20, 2011

The Honourable Paul Delorey
Speaker
Legislative Assembly of the Northwest Territories
PO Box 1320
Yellowknife NT 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, 2010.

As in 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, 2010 – June 30, 2011

As has been the case in previous years, I received no formal complaints this past year. I did not even receive any informal enquiries. During the course of the year, I contacted the groups subject to the *Act*, including the GNWT, the Union of Northern Workers, the NWT Power Corporation and the NWT Teachers' Association to ensure that I addressed any concerns or questions they had about equal pay under the *Act*. No problems or concerns were reported, and everyone appeared satisfied with the operation of the *Act*.

With respect to educational activities, I did not participate in any public presentations this year. I have continued to follow developments in federal equal pay, as this was the origin of equal pay laws in the NWT. This included the progress of regulations under the *Public Sector Equitable Compensation Act*, which is scheduled to come into force next year and which will institute significant changes in equal pay for work of equal value in

the federal public sector. Also of interest was the Supreme Court of Canada's decision to hear an appeal concerning the meaning of s. 11 of the *Canadian Human Rights Act*. This is the first time that the Court has squarely addressed what is required to prove a contravention of the right to equal pay for work of value. The case will be argued in November, and the decision will provide important guidance on equal pay for all Canadian jurisdictions. Over the next year, I plan to share these developments with those subject to the *Act*.

Respectfully submitted this 20th day of June 2011.


Nitya Iyer,
Commissioner

HBdocs - 10542721v1



Le 20 juin 2011

M. 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^{er} juillet 2010.

Comme pour les années précédentes, la première partie de mon rapport résume le droit à un salaire égal 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 différence dans les taux de rémunération entre les hommes et les femmes qui exécutent un travail de même valeur pour un même établissement. La *Loi* désigne le gouvernement, les sociétés d'énergie et les enseignants, tous assujettis à la *Loi sur la fonction publique* comme des entités séparées. Le « salaire » 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. La valeur du travail dans le cadre de cette norme est mesurée par les compétences, l'effort requis et les responsabilités à assumer pour effectuer le travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est exécuté. 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 étudier les plaintes reçues et aider les parties à les résoudre. Si la plainte n'est pas résolue 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 et la compréhension du droit à un salaire égal pour des fonctions équivalentes.

II. Activités entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011

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. Au cours de l'année, j'ai contacté les groupes qui sont visés par la *Loi*, dont le GTNO, le syndicat des travailleurs du Nord, la Société d'énergie des TNO et l'Association des enseignants et des enseignantes des Territoires du Nord-Ouest pour m'assurer d'avoir tenu compte de toutes leurs préoccupations et d'avoir répondu à toutes leurs questions au sujet de l'égalité du salaire en vertu de la *Loi*. Les gens concernés n'ont signalé aucun problème ou préoccupation et semblaient satisfaits de l'application de la *Loi*.

Cette année, je n'ai participé à aucune présentation publique en ce qui a trait aux activités de sensibilisation. J'ai continué à suivre de près l'évolution des questions relatives à l'égalité des salaires au gouvernement fédéral, où la loi des TNO trouve ses origines. J'ai suivi de près les progrès au chapitre des règlements de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* qui devrait entrer en vigueur l'année prochaine. Elle introduira des changements importants à l'application du principe de salaire égal pour des fonctions équivalentes dans le secteur public fédéral. La décision de la Cour suprême du Canada d'entendre un appel relativement à la définition de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'est également avérée des plus pertinentes. Pour la première fois, la cour a abordé de front la question des éléments essentiels qui prouvent une contravention au principe de salaire égal pour des fonctions équivalentes. Le procès aura lieu en novembre et le verdict apportera un éclairage nouveau sur l'égalité salariale pour chaque province et territoire du Canada. Au cours de l'année qui vient, je planifie faire part de ces changements aux personnes visées par la *Loi*.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 20^e jour de juin 2011.

Nitya Iyer,
Commissionnaire

HBdocs - 10542721v1

