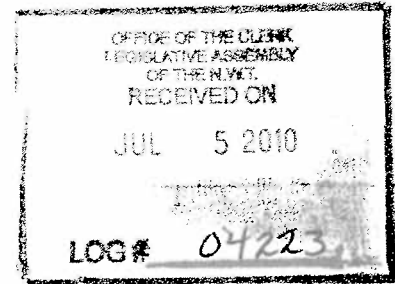




June 24, 2010

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, 2009.

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, 2009 – June 30, 2010**

As has been the case in previous years, I received no formal complaints this past year. I did not even receive any enquiries. I did not travel to the NWT this year as those subject to the Equal Pay provisions of the *Public Service Act* were occupied with other matters. I met with the Clerk of the Legislative Assembly when he was in Vancouver in the Spring of this year.

With respect to educational activities, I participated in a panel presentation entitled “Closing the Gender Wage Gap: Provincial Perspectives on Pay Equity”. That was part of the Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences Annual Congress. My presentation focused on territorial approaches to equal pay for work of equal of equal value.

I have continued to follow developments in the preparation of regulations under the federal Public Sector Equitable Compensation Act as they may be of interest to the GNWT. I hope to be in a position to provide stakeholders in the NWT with more information about this new approach when I next visit the NWT.

Respectfully submitted this 24<sup>th</sup> day of June 2010.



Nitya Iyer,  
Commissioner

HBdocs - 8631121v1



Le 24 juin 2010

M. Paul Delorey  
Président  
Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest  
C.P. 1320  
Yellowknife NT X1A 2L9

Monsieur le Président,

C'est un honneur pour moi de vous présenter aujourd'hui 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 2009.

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 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 (les indemnités d'habillement), etc. La *Loi* s'intéresse aussi au travail de nature différente, mais d'égal

« valeur ». La valeur du travail dans le cadre de cette norme est mesurée par les habiletés, l'effort et les responsabilités requis pour effectuer le travail, ainsi que les conditions de travail 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 en regard 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<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2010**

Comme pour l'année précédente, je n'ai reçu aucune plainte officielle au cours de la dernière année. Je n'ai même pas reçu de demande de renseignements. Je ne me suis pas déplacée jusqu'aux TNO cette année, étant donné que les personnes assujetties aux dispositions en matière d'équité salariale en vertu de la *Loi* sur la fonction publique étaient occupées à d'autres affaires. J'ai eu une rencontre avec le greffier de l'Assemblée législative lors de son passage à Vancouver au printemps de cette année.

En ce qui a trait aux activités de sensibilisation, j'ai participé à la présentation intitulée : « Closing the Gender Wage Gap: Provincial Perspectives on Pay Equity » (Supprimer l'écart entre les sexes : perspectives provinciales en matière d'équité salariale). Cette présentation s'est

tenue dans le cadre du congrès annuel de la Fédération canadienne des sciences humaines. Ma présentation portait sur les approches des TNO en matière d'équité salariale pour des fonctions équivalentes.

J'ai continué à suivre de près la préparation de réglementations en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, étant donné que certains aspects pourraient être d'intérêt pour les TNO. J'espère pouvoir fournir plus d'information aux intéressés des TNO lors de ma prochaine visite aux Territoires.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 24<sup>e</sup> jour de juin 2010.

Nitya Iyer,  
Commissaire

