



WWW.NTASSEMBLY.CA
WWW.NTASSEMBLY.CA/FR

13 June, 2022

The Hon. Frederick Blake, Jr.
Speaker of the Legislative Assembly
of the Northwest Territories
P.O. Box 1320
Yellowknife, NT
X1A 2L9

Dear Mr. Speaker:

Re: Annual Report of the Equal Pay Commissioner, 2021/22

In accordance with section **40.23.(1)** of the *Public Services Act* (the *Act*) it is my honour to present to you, for transmittal to the Legislative Assembly, my first report regarding the administration of the equal pay provisions under section **40** of the *Act* during the fiscal year 2021/22.

In doing so, I wish to acknowledge the exemplary work and commitment to the NWT of my predecessor, Ms. Joy Noonan, whose term ended during this year.

Sincerely,



Bronwyn Watters
Equal Pay Commissioner

Northwest Territories Equal Pay Commissioner

ANNUAL REPORT 2021/22

This is my first Annual Report, covering the period from April 1st, 2021, to March 31st, 2022. Maintaining the practice established by my predecessors, Nitya Iyer and Joy Noonan, this report consists of two parts. The first part summarizes the right to equal pay for work of equal value and the role of the NWT Equal Pay Commissioner in relation to it. The second part reviews the activities of the Commissioner in relation to those responsibilities during the year.

I. The Right to Equal Pay in the Northwest Territories

The right to equal pay for work of equal value in the Northwest Territories is established by section 40 of the *Public Service Act* (“the *Act*”) and applies to GNWT public service employees. This requires that there be no difference in the rate of pay between male and female employees who perform work of equal value in the same establishment.

The *Act* designates three separate establishments: the Government; the NWT Power Corporation; and teachers who are covered by the *Act*. Under the *Act* “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 work that, while dissimilar, 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 work that is dissimilar but equal in value, the *Act* requires that they receive the same rate of pay.

The *Act* does allow for differences in rate of pay attributable to a seniority system, a merit system, or a system under which earnings are based on quantity or quality of production or performance. It also allows for recognition of differences in cost of living, the existence of a labour shortage in a field, a temporary rehabilitation or training program or a downgrading, reclassification or demotion process.

In addition, the *Act* was amended in 2014 to allow for a Transition Allowance, provided under the Northwest Territories Lands and Resources Devolution Agreement of January 25, 2013, to be allowed as a justified difference in the rate of pay for work of equal value.

.../2

The *Act* also establishes the position of Equal Pay Commissioner who is charged with the responsibility for receiving complaints from employees who believe that their right to equal pay for work of equal value has been violated. On receipt of a complaint, this Commissioner must conduct an investigation and may assist the parties to resolve the matter informally. If this is not successful, the Commissioner must prepare an investigation report containing recommendations to the parties regarding how to resolve the complaint. If the parties are still unable to agree on a resolution, the dispute is referred to an arbitrator.

In addition to receiving and investigating complaints, the Equal Pay Commissioner is mandated to promote awareness and understanding of the right to equal pay for work of equal value.

II. Activities of the Commissioner During 2021/22

During the reporting period the trend from previous years continued in that no formal complaints were received. As identified by the previous Commissioner, Ms. Joy Noonan, the only complaint received during her term (March 2019) was investigated and determined to actually be an issue of possible misclassification rather than equal pay as defined in legislation.

The past year has been one of transition with a change in Equal Pay Commissioners, including a period where there was no Commissioner. Ms. Noonan's appointment concluded at the end of October 2021, with my appointment being approved on December 7, 2021. Following the conclusion of her term as Equal Pay Commissioner Ms. Noonan has continued to provide valuable consultation and support.

In the first few months of my appointment, I had the opportunity to communicate and meet (via Zoom) with Ms. Noonan. As COVID restrictions began to relax I was able to begin meeting with a number of GNWT senior managers and relevant staff to learn more about the history of equal pay in the NWT, discuss the application of equal pay in the public service as well as hear any concerns and ideas they may have. I also met with the President and senior staff of the Union of Northern Workers who identified no immediate concerns.

To date, the prevailing response indicates that the application of equal pay for work of equal value in the GNWT continues to work effectively. While there will always be occasional concerns regarding individual job classifications or pay levels, the current process is effective and responsive to the needs of our northern workforce.

However, while there are no identified concerns, we cannot afford to become complacent.

Possibly the most significant development during the past year was the coming into force of the Federal *Pay Equity Act* and its accompanying Regulations. All employers covered by this legislation now have three years to develop and implement proactive pay equity plans. While it has no immediate impact in the NWT, this legislation nevertheless sets the standard for pay equity/equal pay for work of equal value regimes across Canada.

Consequently, as previously recommended by Ms. Noonan it seems that the time may be right to conduct a “maintenance review” of our current system and ensure that it is in line with standards set in federal legislation.

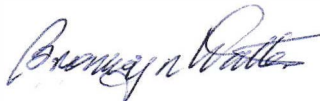
Over the next few months, I plan to meet with Ms. Karen Jensen, the federal Pay Equity Commissioner, to further explore this issue.

I also look forward to the opportunity to continue meeting with GNWT and union (both UNW and NWTTA) officials and working with key staff regarding the conduct of an internal review.

With the office of the Equal Pay Commissioner now located in the Northwest Territories, there is an opportunity for greater focus on the second part of the Equal Pay Commissioner’s mandate: to promote awareness and understanding of the right to equal pay for work of equal value. To begin this process I will be working with Legislative Library staff to develop an Equal Pay Commissioner’s web-page.

In concluding, I wish to thank the Speaker and Members of the Legislative Assembly for the honour of this appointment and express my appreciation to the staff of the Clerk’s Office of the Legislative Assembly and the Legislative Library for their support.

Respectfully submitted on June 10th, 2022.



Bronwyn Watters
NWT Equal Pay Commissioner

13 juin 2022

Frederick Blake Jr.
Président de l'Assemblée législative
des Territoires du Nord-Ouest
C. P. 1320
Yellowknife NT X1A 2L9

Objet : Rapport annuel 2021-2022 de la commissaire à l'équité salariale

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe **40.23.(1)** de la *Loi sur la fonction publique* (la Loi), j'ai l'honneur de vous présenter, pour transmission à l'Assemblée législative, mon premier rapport concernant l'administration des dispositions relatives à l'équité salariale en vertu de l'article **40** de la Loi pour l'exercice 2021-2022.

Ce faisant, je souhaite féliciter ma prédécesseur, M^{me} Joy Noonan, dont le mandat a pris fin cette année, pour son travail exemplaire et son engagement envers les TNO.

Cordialement,

Bronwyn Watters
Commissaire à l'équité salariale

**Commissaire à l'équité
salariale des Territoires du
Nord-Ouest**

RAPPORT ANNUEL 2021-2022

Il s'agit de mon premier rapport annuel, qui couvre la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Fidèle à la pratique établie par mes prédécesseurs, Nitya Iyer et Joy Noonan, ce rapport se compose de deux parties. La première partie résume le droit à l'équité salariale pour un travail de valeur égale ainsi que le rôle du commissaire à l'équité salariale des TNO à cet égard. La deuxième partie présente un compte rendu des activités du commissaire en lien avec les responsabilités du poste au cours de l'année.

I. Le droit à l'équité salariale aux Territoires du Nord-Ouest

Le droit à l'équité salariale pour un travail de valeur égale aux Territoires du Nord-Ouest est établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (« la Loi ») et s'applique aux employés de la fonction publique du GTNO. Cette dernière stipule qu'il ne devrait y avoir aucune disparité salariale entre les hommes et les femmes qui assument, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

La Loi précise qu'elle s'applique à trois institutions distinctes : le gouvernement; la Société d'énergie des TNO; et les enseignants. En vertu de la Loi, le terme « rémunération » ne désigne pas seulement le salaire ou la paie, mais aussi toute forme de paiement versée pour l'exécution d'un travail, notamment tous les avantages sociaux, les primes, les indemnités de logement ou d'habillement, etc.

La Loi traite aussi de la notion de tâches différentes, mais de valeur équivalente. À cet égard, le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. Lorsque, dans un même établissement, des hommes et des femmes effectuent des tâches différentes, mais qui sont d'une valeur équivalente, la Loi exige qu'ils reçoivent une rémunération égale.

Lorsque, dans un même établissement, des hommes et des femmes effectuent des tâches différentes, mais qui sont d'une valeur équivalente, la Loi exige qu'ils reçoivent une rémunération égale.

Elle permet des différences de taux de rémunération attribuables à un système d'ancienneté, à un système de mérite ou à un système dans lequel les salaires sont basés sur la quantité ou la qualité de la production ou sur le rendement. Elle autorise également les différences liées au coût de la vie, à la pénurie de main-d'œuvre dans un domaine, à un programme de réadaptation ou de formation temporaire ou à un processus de déclassement, de reclassement ou de rétrogradation.

En outre, la Loi a été modifiée en 2014 afin de préciser que l'indemnité de transition, prévue par l'Entente de principe sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest du 25 janvier 2013, constitue un écart de rémunération justifié malgré une équivalence de fonctions.

La Loi confère au commissaire à l'équité salariale la responsabilité de recevoir les plaintes d'employés qui jugent que leur droit à une rémunération égale pour des fonctions équivalentes n'a pas été respecté. S'il reçoit une plainte, le commissaire procède alors à une enquête et peut aider les parties à s'entendre de façon informelle. Si la démarche n'aboutit pas, le commissaire doit préparer un rapport d'enquête présentant aux deux parties des recommandations pour régler le litige. Si ces dernières ne parviennent toujours pas à un accord, le litige est soumis à un arbitre.

Outre la réception et l'examen des plaintes, le commissaire à l'équité salariale est chargé de promouvoir la sensibilisation au droit à un salaire égal pour un travail égal et d'appuyer sa compréhension.

II. Activités du commissaire au cours de l'année 2021-2022

Au cours de la période considérée, la tendance des années précédentes s'est poursuivie : aucune plainte formelle n'a été reçue. Comme l'a indiqué la commissaire précédente, M^{me} Joy Noonan, la seule plainte reçue au cours de son mandat (mars 2019) a fait l'objet d'une enquête et il a été déterminé qu'il s'agissait probablement d'une mauvaise classification de poste plutôt que d'un problème d'équité salariale au sens de la Loi.

L'année dernière a été une année de transition avec un changement de commissaires à l'égalité salariale. Il y a notamment eu une période où il n'y avait pas de commissaire. La nomination de M^{me} Noonan a pris fin à la fin du mois d'octobre 2021, et ma nomination a été approuvée le 7 décembre 2021. Après son mandat de commissaire à l'équité salariale, M^{me} Noonan a continué à m'offrir ses conseils et son soutien précieux.

Au cours des premiers mois de ma nomination, j'ai eu l'occasion de communiquer avec Mme Noonan et de la rencontrer (via Zoom). Lorsque la levée des restrictions liées à la COVID-19 a débuté, j'ai pu rencontrer un certain nombre de cadres supérieurs et d'employés compétents du GTNO afin d'en apprendre davantage sur l'histoire de l'équité salariale aux TNO, de discuter de son application dans la fonction publique et d'entendre leurs préoccupations et leurs idées. J'ai également rencontré le président et les cadres supérieurs du Syndicat des travailleurs du Nord, qui n'ont exprimé aucune préoccupation urgente.

À ce jour, l'opinion la plus répandue est que le principe « à travail égal, salaire égal » continue d'être bien appliqué aux GTNO. Même si les classifications d'emploi ou les niveaux de rémunération individuels soulèvent toujours des préoccupations ponctuelles, le processus actuel est efficace et répond aux besoins de notre main-d'œuvre nordique.

Cependant, bien qu'aucun problème n'ait été relevé, nous devons rester prudents.

L'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* du gouvernement du Canada et de son règlement d'application constitue probablement le fait le plus marquant de l'année dernière. Tous les employeurs couverts par cette législation ont désormais trois ans pour élaborer et mettre en œuvre des plans proactifs d'équité salariale. Bien qu'elle n'ait pas d'impact immédiat aux TNO, cette Loi établit néanmoins la norme pour les régimes d'équité salariale pour un travail de valeur égale au Canada.

Par conséquent, comme l'a déjà recommandé M^{me} Noonan, il semble que le moment soit venu de procéder à une « révision de routine » de notre système pour nous assurer qu'il est conforme aux normes fixées par la législation fédérale.

Au cours des prochains mois, je projette de rencontrer M^{me} Karen Jensen, la commissaire fédérale à l'équité salariale, pour approfondir cette question.

J'ai également hâte de poursuivre les rencontres avec les représentants du GTNO et des syndicats (le Syndicat des travailleurs du Nord et l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest) et de travailler avec le personnel clé à la réalisation d'un examen interne.

Le bureau du commissaire à l'équité salariale étant maintenant situé aux Territoires du Nord-Ouest, je peux désormais me concentrer davantage sur la deuxième partie de mon mandat : promouvoir la sensibilisation au droit à un salaire égal pour un travail égal et appuyer sa compréhension. Pour commencer, je travaillerai avec le personnel de la bibliothèque de l'Assemblée législative à la création d'une page Web du commissaire à l'équité salariale.

En conclusion, je tiens à remercier le président et les membres de l'Assemblée législative de l'honneur de cette nomination et à exprimer ma reconnaissance au personnel du Bureau du greffier de l'Assemblée législative et à celui de la bibliothèque de l'Assemblée législative pour leur soutien.

Le tout respectueusement soumis le 10 juin 2022.



Bronwyn Watters
Commissaire à l'intégrité salariale des TNO