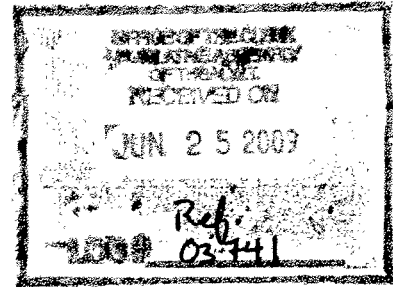




June 17, 2009

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, 2008.

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, 2008 – June 30, 2009**

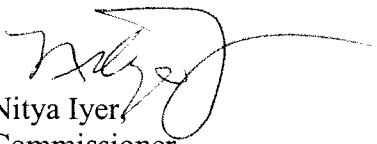
My initial term as Equal Pay Commissioner expired in May of this year and I was honoured to be reappointed by the Legislative Assembly to a further term.

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

I continued to consult with the Government on draft Equal Pay Regulations. However, this work was not a priority, as the government has been engaged in collective bargaining with the UNW this spring. I did not travel to the NWT this year, as I believed it would be more useful for all if I waited until the conclusion of a new collective agreement.

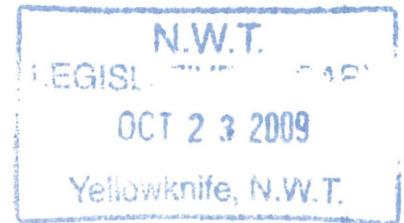
With respect to educational activities, I attended a conference on pay equity hosted by the Ontario Pay Equity Commission last fall, and have followed with interest the adoption, by the federal government, of an innovative collective bargaining approach to equal pay this past March. I hope to be in a position to provide stakeholders in the NWT with more information about this new approach when I visit the NWT in the fall.

Respectfully submitted this 17<sup>th</sup> day of June 2009.



Nitya Iyer,  
Commissioner

HBdocs - 6612504v1



Le 17 juin 2009

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

Monsieur le président,

Il me fait grand plaisir de vous présenter aujourd'hui mon rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale afin que vous le transmettiez aux députés de l'Assemblée législative. Le rapport fait état de mes activités depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Comme pour les années précédentes, la première partie du rapport fait un résumé du droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes et du rôle du commissaire à l'équité salariale en cette matière. Dans la deuxième partie du rapport, vous trouverez un examen de mes activités relativement à ces responsabilités au cours de la dernière année.

## **I. Le droit à la parité salariale**

Le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes tire son origine de l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (la « Loi ») et s'applique aux employés de la fonction publique. Cet article 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 considère les employés de la fonction publique et de la Société d'énergie ainsi que les enseignants qui sont visés par la *Loi sur la fonction publique* à titre d'établissements distincts. La « rémunération » comprend non seulement le salaire et

la paie, mais comprend également toutes les compensations reçues pour exécuter le travail, notamment les avantages sociaux, les primes, l'hébergement, l'habillement (allocation vestimentaire) et ainsi de suite. De plus, la Loi porte sur le travail qui est de nature différente, mais de « valeur » égale. La valeur du travail en ce qui concerne cette norme est mesurée par les compétences, l'effort et les responsabilités nécessaires pour effectuer le travail, ainsi que les conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté. Lorsque des hommes et des femmes exécutent, dans le même établissement, un travail différent mais de valeur égale, la Loi exige que ceux-ci bénéficient du même taux de rémunération.

La Loi confère au commissaire à l'équité salariale la responsabilité de recevoir les plaintes des employés qui croient que leur droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes a été violé. Le commissaire doit ensuite procéder à une enquête relativement à la plainte reçue et aider les parties à convenir d'un règlement. Si la plainte n'est pas réglée au début du processus de traitement, le commissaire à l'équité salariale doit établir un rapport d'enquête qui contient des recommandations à l'intention des parties relativement à la façon de régler la plainte. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la Loi prévoit de soumettre le différend à un arbitre.

En plus de ses responsabilités relatives aux plaintes, le commissaire à l'équité salariale doit également promouvoir la sensibilisation au droit à la parité salariale pour l'exercice de fonctions équivalentes ainsi que sa compréhension.

## **II. Activités entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 30 juin 2009**

Mon mandat initial à titre de commissaire à l'équité salariale est venu à échéance au mois de mai de cette année, et il m'a fait grand plaisir que l'Assemblée législative le reconduise.

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 demandes de renseignements.

J'ai poursuivi mes consultations auprès du gouvernement concernant une version préliminaire de règlements sur l'équité salariale. Toutefois, ce dossier n'était pas prioritaire cette année compte tenu des négociations collectives du gouvernement avec le Syndicat des travailleurs du Nord (STN) ce printemps. Je ne me suis pas rendue aux TNO cette année, car j'ai cru qu'il serait plus utile pour tous que j'attende la ratification d'une nouvelle convention collective.

En ce qui a trait aux activités de formation, j'ai assisté à une conférence sur l'équité salariale tenue par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario l'automne dernier et, en mars dernier, j'ai suivi avec intérêt l'adoption par le gouvernement fédéral d'une approche novatrice de négociation collective sur le chapitre de l'équité salariale. J'espère être en mesure de fournir plus de renseignements aux parties concernées des TNO quant à cette nouvelle approche lors de ma visite aux TNO cet automne.

Le présent rapport vous est respectueusement soumis en date du 17 juin 2009.

Nitya Iyer  
Commissaire