



June 30, 2015

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

Dear Speaker Jacobson:

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, 2014.

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 NWT 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. The Commissioner must investigate complaints and may assist the parties to resolve them informally. If the complaint is not resolved, the Equal Pay Commissioner must prepare an investigation report with recommendations to the parties about how to resolve the complaint. If the parties cannot agree on a resolution, the dispute will be heard by an arbitrator.

The Equal Pay Commissioner also promotes awareness and understanding of the right to equal pay for work of equal value.

Last year, the *Act* was amended by the *Devolution Measures Act* to provide that a transition allowance provided under sections 7.43 to 7.45 of the Northwest Territories Land and Resources Devolution Agreement that was made on June 25, 2013 is a justified difference in the rate of pay for work of equal value (see s. 40.1(2)(f)).

## **II. Activities July 1, 2014 – June 30, 2015**

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

The changes to my independent website, [www.nwtequalpaycommissioner.ca](http://www.nwtequalpaycommissioner.ca) have been completed, and all of my annual reports are now available there, along with links to the Legislative Assembly and the Human Rights Commission. However, the Legislative Assembly does not include the Equal Pay Commissioner on its Statutory Officers page, and I am working to remedy this omission.

As you know, the *Devolution Measures Act* was passed last year, and I was asked to comment on it before its enactments. In my opinion, the protections it created for transition allowances did not reduce the scope of existing equal pay protections in the NWT. Since then, no concerns about these transition allowances have been brought to my attention.

It has been some time since I travelled to Yellowknife to check in with stakeholder groups. However, given that there were no inquiries and no current or anticipated issues, I concluded that doing so would not be a good expenditure of resources this year.

Respectfully submitted this 30th day of June 2015.



Nitya Iyer,  
Commissioner

Le 30 juin 2015

Monsieur Jackie Jacobson  
Président de l'Assemblée législative  
Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest  
C. P. 1320  
Yellowknife NT X1A 2L9

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous présenter mon rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale, à transmettre aux députés de l'Assemblée législative. Ce rapport fait état de mes activités depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Comme pour les années précédentes, la première partie de mon rapport résume le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes et, aussi, 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 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* (ci-après, la Loi) et s'applique aux employés de la fonction publique. Cette loi stipule qu'il ne doit y avoir aucune disparité salariale entre les hommes et les femmes qui, dans un même établissement, exécutent des fonctions équivalentes. La Loi désigne les employés de la fonction publique, les employés de la Société d'énergie des TNO et les enseignants assujettis à la *Loi sur la fonction publique* comme des employés d'établissements distincts. La rémunération désigne non seulement le salaire, mais comprend aussi toutes les compensations reçues pour exécuter le travail, notamment les avantages sociaux, les primes, le logement, les vêtements (ou allocations pour vêtements), 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 compétences, 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. La commissaire doit alors enquêter sur les plaintes reçues et peut aider les parties à convenir d'un règlement. Si la plainte n'est pas réglée de manière informelle, 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.