



June 14, 2017

The Honourable Jackson Lafferty
Speaker
Legislative Assembly of the Northwest
PO Box 1320
Yellowknife, NWT X1A 2L9

Dear Speaker Lafferty:

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, 2016.

I am presenting my report prior to June 30, as I have just been appointed to the British Columbia Supreme Court and must resign as Equal Pay Commissioner, effective immediately. I will do my best, consistent with the responsibilities of my new position, to support the next incumbent of this office. It has been my great pleasure and privilege to serve as Equal Pay Commissioner over the past thirteen years.

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.

In 2014, 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, 2016 – June 30, 2017

I was reappointed to a further four-year term on July 1, 2016.

As has been the case in previous years, I received no formal complaints this past year.

In February, I was consulted by the Government of the Northwest Territories regarding amendments to the Public Service Act.

It has been some time since I travelled to Yellowknife. However, after discussing the matter with the Clerk of the Legislative Assembly, and considering that there are no current or anticipated issues, I decided that it would not be a good use of resources to visit in person this year.

Respectfully submitted this 14th day of June 2017.


Nitya Iyer, Q.C.
Commissioner



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

Le 14 juin 2017

Monsieur Jackson Lafferty
Président de l'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, que vous voudrez bien transmettre à tous les députés de l'Assemblée législative. Ce rapport couvre mes activités pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 jusqu'à aujourd'hui.

Vous noterez que je vous remets mon rapport annuel avec un peu d'avance par rapport à la date habituelle du 30 juin, car je viens d'être nommée juge à la Cour suprême de la Colombie-Britannique et, de ce fait, je dois démissionner dès maintenant de mon poste de commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest. Soyez assuré que je vais faire de mon mieux pour soutenir la personne que vous nommerez pour me remplacer, tout en tenant compte des responsabilités inhérentes à mon nouveau poste. Je tiens aussi à vous rappeler à quel point j'ai été heureuse et privilégiée de servir comme commissaire à l'équité salariale au cours des treize dernières années.

Comme par les années antérieures, la première partie de mon rapport résume le principe du droit à la parité salariale pour un travail de valeur égale, ainsi que le rôle du commissaire à l'équité salariale. Dans la seconde partie, je fais un bref compte rendu de mes activités au cours de la dernière année, en lien avec les responsabilités du poste de commissaire à l'équité salariale.

I. Droit à la parité salariale

Le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes a été institué par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (la « Loi ») et s'applique à tous les employés de la fonction publique ténosé. En vertu de cette loi, il est interdit pour l'employeur de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. La Loi désigne nommément les groupes que sont les fonctionnaires du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, les employés de la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest ainsi que les enseignants (ces trois groupes étant couverts par la Loi) comme étant des établissements distincts. Par « rémunération », on entend toute forme de paiement pour un travail accompli par l'employé : outre le salaire, cela englobe les avantages sociaux, les primes, les allocations au logement, la fourniture (ou l'aide à l'achat) de vêtements

de travail, etc. La Loi traite aussi de la notion de tâches différentes, mais néanmoins d'une 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.

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. Le commissaire procède alors à une enquête sur la plainte et peut aider les parties à s'entendre de façon informelle. Si le problème n'est pas résolu à la satisfaction du plaignant, le commissaire doit préparer un rapport d'enquête contenant des recommandations à l'intention des deux parties au sujet des façons de régler la question. Si les parties n'arrivent pas à trouver un terrain d'entente, le différend est alors soumis à un arbitre.

Le commissaire à l'équité salariale s'emploie aussi à relever le niveau de sensibilisation au droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes ainsi que la compréhension de ce droit.

En 2014, La Loi a été modifiée par suite de l'adoption de la *Loi sur les mesures relatives au transfert de responsabilités* afin de préciser que l'indemnité de transition aux articles 7.43 à 7.45 de l'Entente sur le transfert de responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest (entente conclue le 25 juin 2013) constitue un écart de rémunération justifié malgré une équivalence de fonctions – voir l'alinéa 40.1(2)f).

II. Mes activités, du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017

Le 1^{er} juillet 2016, j'ai été reconduite dans mes fonctions de commissaire à l'équité salariale pour un autre mandat de quatre ans.

Tout comme dans les dernières années, je n'ai reçu aucune plainte formelle au cours des douze derniers mois.

En février 2017, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest m'a consultée au sujet de modifications envisagées à la *Loi sur la fonction publique*.

Je ne suis pas allée à Yellowknife depuis un bon moment. Toutefois, après avoir discuté de la question avec le greffier de l'Assemblée législative, et aussi du fait qu'il n'y a actuellement aucun enjeu ni aucun enjeu prévisible, j'ai conclu qu'une visite en personne cette année ne serait pas une dépense pertinente et sensée.

Le tout respectueusement soumis en ce 14^e jour de juin 2017.


Nitya Iyer, Q.C.

Commissaire