

May 28, 2021

The Honourable Frederick Blake Jr.
Speaker
Legislative Assembly of the Northwest Territories
PO Box 1320
Yellowknife, NWT X1A 2L9

Dear Speaker Blake:

I am honoured to present to you, for transmittal to all Members of the Legislative Assembly, my last annual report as Equal Pay Commissioner.

The first part of this report summarizes the right to equal pay for work of equal value, and the role of Equal Pay Commissioner in relation to it. In the second part, I review my activities in 2020/21 in relation to those responsibilities.

I. The Right to Equal Pay

The right to equal pay for work of equal value is created by section 40 of the *Public Service Act* [the "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 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 to 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 received 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, an arbitrator will hear the dispute.

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 7.432 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 since last annual report [2019]

No formal complaints have been received since my report of July 26, 2019. In fact, during my term there was only one complaint [March 2019] and, as set out in my 2019 annual report, it was investigated and ultimately found to involve a question of possible misclassification, not equal pay as defined in this mandate.

There are, however, major changes afoot in respect of pay equity at the federal level. The *Pay Equity Act*¹ and its long-awaited accompanying regulations will be coming into force imminently as a key part of Canada's post-pandemic recovery plan.² Once in force, employers will have three [3] years to develop and implement their proactive pay equity plans. While this has no immediate impact on the GNWT given the *Public Service Act* provisions referenced above, the fact that pay equity/equal pay for work of equal value is set to again become a prominent issue for Canadians is important in terms of ensuring good maintenance of the systems currently in place.

I recently met [over Zoom] with our federal pay equity commissioner, Ms. Karen Jensen, in my capacity as the equal pay commissioner for the NWT. I sought to get a sense of how the new pay equity legislation at the federal level might impact how equal pay for work of equal value is managed by the GNWT. The meeting was positive, informative and Ms. Jensen welcomes any invitation to engage further with those overseeing equal pay matters in for the GNWT. As noted, while the GNWT will not be subject to the federal Act or regulations for now, this renewed focus on pay equity with a rigorous maintenance process will garner attention and we will want to be informed and ready.

The goal when I began working with the GNWT many years ago was to establish and then maintain a process that was highly responsive to the needs of its northern workforce. That

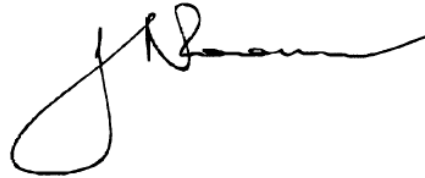
¹ S.C. 2018, c.27, s.416

² *The Pay Equity Act was introduced as part of Bill-C-86 in 2018 and received Royal Assent in December 2018. Once in force, the Act and its regulations will apply to women and men in federally regulated workplaces, including the federal public and private sectors, parliamentary workplaces and the Prime Ministers' offices.*

approach has proven highly effective for the past fifteen years. The timing may be right now to pause, have a 'maintenance review' of the current status quo and to make inquiries to ensure that the systems in place are current and comparable to what is going to be required federally.

While my term as your Equal Pay Commissioner is nearing an end, I will remain available to discuss these developments and to assist in setting up any requested consultations. I will close by thanking you for the honour of this appointment, and for your trust over the past four [4] years.

Respectfully submitted this 28th day of May 2021



Joy Noonan

NWT Equal Pay Commissioner

APTUS

solutions conflits • conflict solutions

I

The Adobe Tower
343 Preston Street, Suite 1100
Ottawa ON K1S 1N4
T: (613) 258-8999
F: (613) 249-7473

First Canadian Place
100 King Street West, Suite 5600
Toronto, ON M5X 1E3
T: (416) 410-7444
F: (416) 410-7555

info@aptusrx.com
www.aptusrx.com

28 mai 2021

Frederick Blake Jr., président
Assemblée législative des Territoires du Nord-
Ouest
C. P. 1320
Yellowknife NT X1A 2L9

Monsieur le président Blake :

J'ai l'honneur de vous présenter mon dernier rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale, aux fins de transmission aux députés de l'Assemblée législative.

La première partie du rapport résume le principe du droit à l'équité salariale pour un travail de valeur égale, ainsi que le rôle du commissaire à l'équité salariale en cette matière. La deuxième partie donne un bref compte rendu de mes activités en 2020-2021 en lien avec les responsabilités du poste de commissaire à l'équité salariale.

I. Le 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* et s'applique à tous les employés de la fonction publique. Cette dernière 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 désigne les employés de la fonction publique, les employés de la Société d'énergie des TNO et les enseignants, tous assujettis à la Loi, comme des employés d'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 d'une valeur équivalente. À cet égard, la valeur des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est évaluée en fonction des qualifications, des efforts et des 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 sur les façons de régler le

litige. Si les parties n'arrivent pas à trouver un terrain d'entente, le différend est 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. Activités depuis le dernier rapport annuel [2019]

Aucune plainte officielle n'a été reçue depuis mon rapport du 26 juillet 2019. D'ailleurs, au cours de la période où j'ai exercé mes fonctions, il n'y a eu qu'une seule plainte [mars 2019], et comme indiqué dans mon rapport annuel de 2019, cette plainte a fait l'objet d'une enquête qui a révélé un éventuel problème de mauvaise classification, et pas d'équité salariale comme le définit le présent mandat.

Cependant, des changements majeurs sont à prévoir en ce qui concerne l'équité salariale au niveau fédéral. La *Loi sur l'équité salariale*¹ et son règlement d'application tant attendus entreront en vigueur de façon imminente, comme une composante clé du plan de reprise après la pandémie.² Une fois en vigueur, les employeurs auront trois (3) ans pour élaborer et mettre en œuvre leurs plans d'équité salariale proactifs. Bien que cela n'ait pas d'incidence immédiate sur le GTNO compte tenu des dispositions de la *Loi sur la fonction publique* évoquées ci-dessus, le fait que l'équité salariale pour des fonctions équivalentes soit à nouveau appelée à devenir une question primordiale pour les Canadiens est important en vue d'assurer une bonne maintenance des systèmes actuellement en place.

Je me suis récemment entretenu [sur Zoom] avec notre commissaire fédérale à l'équité salariale, M^{me} Karen Jensen, en ma qualité de commissaire à l'équité salariale pour les TNO. J'ai cherché à comprendre comment les nouvelles lois en matière d'équité salariale à l'échelle fédérale pouvaient affecter la gestion par le GTNO de l'équité salariale pour des fonctions équivalentes. La réunion était positive et informative, et M^{me} Jensen est entièrement ouverte à aborder davantage avec les principales parties concernées tous les enjeux liés à l'équité salariale au sein du GTNO. Comme mentionné, tandis que le GTNO ne sera pas assujéti à la Loi ou au règlement fédéral(e) pour le moment, cet intérêt renouvelé pour l'équité salariale accompagné d'un processus de maintenance rigoureux captera l'attention et nous devons être informés et prêt à aborder le sujet.

Quand j'ai commencé à travailler avec le GTNO il y a de nombreuses années, l'objectif était d'établir et maintenir un processus qui soit hautement adapté aux besoins de la main-d'œuvre nordique.

¹S.C. 2018, c.27, s.416

²*La Loi sur l'équité salariale a été présentée dans le cadre du projet de loi C-86 en 2018 et a reçu la sanction royale en décembre 2018. Une fois en vigueur, la Loi et son règlement s'appliqueront aux femmes et hommes des milieux de travail soumis à la réglementation fédérale, y compris les secteurs public et privé à l'échelle fédérale, les milieux de travail parlementaires et les bureaux du premier ministre.*

Cette approche s'est avérée particulièrement efficace pendant les quinze dernières années. Il est peut-être temps de faire une pause, de faire un « examen de la maintenance » du statu quo actuel, et de s'assurer que les systèmes en place sont à jour et comparables à ce qui est requis à l'échelle fédérale.

Alors que mon mandat en tant que commissaire à l'équité salariale touche à sa fin, je resterai à disposition pour discuter de ces développements et pour aider à mettre en place les consultations nécessaires. Je conclurai en vous remerciant pour l'honneur de cette nomination et pour votre confiance durant ces quatre [4] dernières années.

Le tout, respectueusement soumis, en date du 28 mai 2021.



Joy Noonan

Commissaire à l'équité salariale des TNO