



Northwest Territories  
**EQUAL PAY**  
Commissioner

# Annual Report 2024 - 2025



## **Northwest Territories Equal Pay Commissioner**

### **ANNUAL REPORT 2024 - 2025**

It is a pleasure to present my Annual Report as Equal Pay Commissioner for the year 2024-2025. As in previous years, this report consists of two parts. The first part provides the context for the work of the Equal Pay Commissioner (the Commissioner). It summarizes the right to equal pay for work of equal value in the Northwest Territories (NWT) and outlines the role of the Commissioner in relation to this right. The second part summarizes my activities as Commissioner during the year.

#### **I. The Right to Equal Pay in the Northwest Territories**

In the Northwest Territories, the principle of equal pay for work of equal value is set out in section 40 of the *Public Service Act* (the “Act”) and applies to designated sectors within the Government of the Northwest Territories (GNWT) public service. The legislation prohibits pay differences between male and female employees performing work of equal value within the same establishment.

The *Act* recognizes three distinct establishments for this purpose: the GNWT itself, the Northwest Territories Power Corporation, and teachers who fall under the *Public Service Act*.

The concept of "equal value" refers not to identical work, but to work that is comparable in terms of skill, effort, responsibility, and working conditions. This framework enables comparisons between different types of jobs when evaluating pay equity.

Where male and female employees in the same establishment are performing work of equal value, the *Act* requires that they receive

equal pay. Pay encompasses more than just salary or hourly wages—it includes all forms of remuneration such as bonuses, benefits, housing or clothing allowances, and other job-related payments.

However, the *Act* permits certain justified pay differentials. These may arise from gender-neutral systems or policies, such as seniority-based pay, merit-based progression, cost of living adjustments, or differences tied to commission structures, labour market shortages, temporary rehabilitation or training initiatives, or job reclassification or demotion processes. An amendment introduced in 2014 also permits specific types of transition allowances<sup>1</sup> to be recognized as legitimate exceptions, provided they are applied without gender bias.

The *Act* also provides for the role of the Commissioner, who is tasked with handling complaints related to pay equity. Employees who believe they are being paid unfairly in relation to others doing work of equal value because they are female may submit a complaint. The Commissioner will then investigate the matter and may attempt to mediate an informal resolution. If informal efforts are unsuccessful, the Commissioner must issue a report with recommendations. If there is no resolution, the matter may be referred to arbitration, where a binding decision will be rendered.

In addition to addressing complaints, the Commissioner has a broader responsibility to foster public understanding of the right to equal pay for work of equal value.

## II. **Activities of the Commissioner During 2024-2025**

The GNWT pay equity website ([www.equalpaynwt.ca](http://www.equalpaynwt.ca)), which was built in 2023-2024, saw good activity in the past year. After the initial flurry of users when the site first went live, there was a second uptick of interest in August 2024. Over the past year, there have been more than 300 active users of the website, according to Google Analytics.

---

<sup>1</sup> Specifically, the Act refers to transition allowances provided under the Northwest Territories Lands and Resources Devolution Agreement of January 25, 2013.

Social media was also used to promote awareness of equal pay for work of equal value. Postings were shared on September 18, International Equal Pay Day, and again on March 8, International Women's Day.

In early 2025, I was contacted by legislative interns with the Ontario Legislature Internship Programme (OLIP) regarding inclusion of the Equal Pay Commissioner in their study tour of other jurisdictions' legislatures and legislative appointees. I met with the interns on March 14, 2025, and shared information about the role of the Equal Pay Commissioner in the Northwest Territories.

As in previous years, no formal complaints were received during the reporting period. The only formal complaint ever filed with the Equal Pay Commissioner was submitted in 2019. While the absence of complaints may appear to be a positive sign, I would caution against interpreting this as evidence that pay equity has been achieved and maintained in the GNWT public service establishments. As I noted in my [2023-2024 Annual Report](#), ensuring that pay equity is established and maintained over time requires periodic, systematic reviews. While such reviews can be conducted voluntarily, a legislative requirement would provide a more robust and enduring mechanism for accountability. I would welcome the opportunity to support the development of such legislation.

In the coming year, I will continue to promote education and awareness of the principle of equal pay for work of equal value, to help ensure that this fundamental human right is upheld throughout the GNWT public service. I will also continue to emphasize the benefits of proactive pay equity legislation and the importance of narrowing the gender wage gap through proactive pay equity measures.

I would like to close by thanking the Speaker and Members of the Legislative Assembly for entrusting me with the responsibility of serving as your Equal Pay Commissioner. I look forward to continuing to support the Assembly in the years ahead.

Respectfully submitted this 9<sup>th</sup> day of June 2025,

Renée Caron  
Equal Pay Commissioner of the NWT



**La Commissaire à  
L'ÉQUITÉ SALARIALE**  
Territoires du Nord-Ouest

# Rapport Annuel 2024 - 2025



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

### **RAPPORT ANNUEL, 2024 - 2025**

J'ai le plaisir de présenter mon rapport annuel en tant que commissaire à l'équité salariale ( « la commissaire » ) pour l'année 2024-2025. Comme les années précédentes, ce rapport se compose de deux parties. La première partie présente le contexte dans lequel s'inscrit le travail de la commissaire. Elle résume le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale dans les Territoires du Nord-Ouest ( « TNO » ) et décrit le rôle de la commissaire par rapport à ce droit. La deuxième partie résume mes activités en tant que commissaire au cours de l'année.

#### **I. Le droit à l'équité salariale dans les Territoires du Nord-Ouest**

Dans les TNO, le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* ( « la loi » ) et s'applique à des parties spécifiques de la fonction publique du gouvernement des TNO. La loi interdit les différences de rémunération entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur égale dans le même établissement.

En vertu de la loi, il existe trois établissements distincts : le gouvernement, la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et les enseignants couverts par la *Loi sur la fonction publique*.

La loi porte sur le travail de « valeur » égale, un concept qui ne se réfère pas à un travail identique, mais à un travail comparable en termes de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail. Ce cadre permet de comparer différents types d'emplois lors de l'évaluation de l'équité salariale.

Lorsque des employés masculins et féminins d'un même établissement effectuent un travail de valeur égale, la loi exige qu'ils reçoivent un salaire égal. La notion de rémunération ne se limite pas au salaire ou au traitement horaire ; elle englobe toutes les formes de rémunération, telles que les primes, les avantages sociaux, les indemnités de logement ou d'habillement et les autres paiements liés à l'emploi.

Toutefois, la loi autorise certains écarts de rémunération justifiés. Celles-ci peuvent résulter de systèmes ou de politiques neutres du point de vue du genre, tels que la rémunération basée sur l'ancienneté, la progression au mérite, les ajustements au coût de la vie ou les différences liées aux structures de commission, aux pénuries sur le marché du travail, aux initiatives temporaires de réadaptation ou de formation, ou aux processus de reclassement ou de rétrogradation des emplois. Enfin, la loi a été modifiée en 2014 pour permettre qu'un certain type d'indemnité de transition<sup>1</sup> soit considérée comme une différence justifiée.

La loi prévoit également le rôle de la commissaire, qui est chargée de traiter les plaintes relatives à l'équité salariale. Les employés qui estiment être injustement rémunérés par rapport à d'autres personnes effectuant un travail de valeur égale à cause du genre peuvent déposer une plainte. La commissaire enquêtera alors sur la question et pourra tenter de trouver une solution informelle par voie de médiation. Si les efforts informels n'aboutissent pas, la commissaire doit publier un rapport contenant ses recommandations. Si aucune solution n'est toujours pas trouvée, l'affaire peut être soumise à un arbitre, qui rendra une décision contraignante.

Outre le traitement des plaintes, la commissaire est chargée de promouvoir la sensibilisation et la compréhension du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

---

<sup>1</sup> Plus précisément, la loi fait référence à une indemnité de transition prévue par l'Entente sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest du 25 janvier 2013.

## **II. Les activités de la commissaire en 2024-2025**

Le site web du GNWT sur l'équité salariale ([www.equalpaynwt.ca/fr](http://www.equalpaynwt.ca/fr)), qui a été construit en 2023-2024, a été visité à de nombreuses reprises au cours de l'année écoulée. Après une première vague d'utilisateurs lors de la mise en ligne du site, un second regain d'intérêt s'est manifesté en août 2024. Au cours de l'année écoulée, le site a compté plus de 300 utilisateurs actifs, selon Google Analytics.

Les médias sociaux ont également été utilisés pour promouvoir la sensibilisation à l'équité salariale. Des messages ont été diffusés le 18 septembre, à l'occasion de la Journée internationale de l'égalité salariale, puis le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

Au début de l'année 2025, des stagiaires du *Ontario Legislature Internship Programme (OLIP)* m'ont contactée pour me demander d'inclure la commissaire à l'équité salariale dans leur programme d'étude sur les assemblées législatives et les personnes nommées par l'Assemblée législative d'autres juridictions. J'ai rencontré les stagiaires le 14 mars 2025 et leur ai partagé des renseignements sur le rôle de la commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest.

Comme les années précédentes, aucune plainte officielle n'a été reçue au cours de la période de référence. La seule plainte officielle déposée auprès de la commissaire à l'équité salariale l'a été en 2019. Bien que l'absence de plaintes puisse sembler être un signe positif, je mettrai en garde contre l'interprétation de ce fait comme une preuve que l'équité salariale a été atteinte et maintenue dans les établissements de la fonction publique du GTNO. Comme je l'ai indiqué dans mon [rapport annuel 2023-2024](#), des examens périodiques et systématiques sont nécessaires pour garantir l'établissement et le maintien de l'équité salariale au fil du temps. Bien que ces examens puissent être menés sur une base volontaire, une obligation législative fournirait un mécanisme de responsabilisation plus solide et plus durable. Je me réjouirais d'avoir l'occasion de soutenir l'élaboration d'une telle législation.

Au cours de l'année à venir, je continuerai à promouvoir l'éducation et la sensibilisation au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, afin de veiller à ce que ce droit humain fondamental soit respecté dans l'ensemble de la fonction publique du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Je continuerai également à mettre l'accent sur les avantages d'une législation proactive en matière d'équité salariale et sur l'importance de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes grâce à des mesures proactives en matière d'équité salariale.

Je tiens à remercier le président et les membres de l'Assemblée législative de m'avoir confié la responsabilité de servir en tant que commissaire à l'équité salariale. Je me réjouis de continuer à soutenir l'Assemblée dans les années à venir.

Respectueusement soumis ce 9<sup>ème</sup> jour de juin 2025,

Renée Caron  
Commissaire à l'équité salariale des TNO