

Changements dans la législation du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 51, Number 4, 1996

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051138ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051138ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1996). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 51(4), 836–844.
<https://doi.org/10.7202/051138ar>

Article abstract

Changements dans la législation du travail au Canada

Information

CHANGEMENTS DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA CHANGES IN CANADIAN LABOUR LAWS

1^{er} avril au 30 juin 1996
April 1 to June 30, 1996

Manitoba

RÈGLEMENT ABROGEANT LE RÈGLEMENT SUR LE FONDS DE PAIEMENT DES SALAIRES EN VERTU DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES 75/96; GAZETTE DU 13 AVRIL 1996

Le *Règlement sur le Fonds de paiement des salaires* (R.M. 106/87 R) a été abrogé le 1^{er} avril 1996. Il s'en suit que les indemnités provenant du Fonds de paiement des salaires à l'égard de salaires impayés dus à des employés ont cessé.

REPEAL OF THE PAYMENT OF WAGES FUND REGULATION UNDER THE PAYMENT OF WAGES ACT 75/96; GAZETTED APRIL 13, 1996

The Payment of Wages Fund Regulation (Man. Reg. 106/87 R) has been repealed effective April 1, 1996. As a result, payments made out of the Payment of Wages Fund in respect of unpaid wages due to employees have been discontinued.

Nouvelle-Écosse (Nova Scotia)

LOI CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (AN ACT RESPECTING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY) PROJET DE LOI 13; SANCTIONNÉ LE 17 MAI 1996

La nouvelle *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui remplacera la loi actuelle ayant le même titre apporte divers changements au droit dans ce domaine, dont les suivants :

- Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Elle comprend *une sélection* de changements importants rapportés dans le périodique *Législation du travail: Nouveautés*. Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : **La législation en matière de relations industrielles au Canada (Édition de 1995-1996)** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1995-1996)**. Pour plus de renseignements concernant ces publications tarifées, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante: Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

- This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Human Resources Development Canada. It includes *a selection* of important changes published in the periodical *Labour Law Update*. Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN are the authors of the following publications on federal, provincial and territorial labour laws: **Industrial Relations Legislation in Canada (1995-96 edition)** and **Employment Standards Legislation in Canada (1995-96 edition)**. For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

- ajouter une disposition établissant le système de responsabilité interne sur lequel se fonde la loi ;
- imposer à la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail l'obligation de présenter chaque année au Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail un rapport sur l'examen de la loi ;
- donner au ministre le pouvoir de nommer d'autres agents, en plus de ceux qui sont nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique (Civil Service Act)*, qui seront chargés d'appliquer la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et les règlements y afférents ; il pourra s'agir d'employés qui travaillent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour le compte du gouvernement fédéral ou de celui d'une autre province, d'un de leurs organismes, d'un autre ministère ou organisme du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, d'une administration municipale ou encore d'un organisme créé conjointement par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et d'autres gouvernements fédéral ou provinciaux ;
- obliger chaque employeur à donner aux membres des comités mixtes de santé et de sécurité au travail la formation supplémentaire qui pourra être prévue par règlement ;
- inclure dans les obligations de l'employeur l'établissement d'une politique ou d'un programme en matière de santé et de sécurité au travail lorsque la loi ou les règlements d'application l'exigent ;
- prévoir des fonctions qui doivent être exécutées par un entrepreneur (autre qu'un entrepreneur dépendant ou un constructeur), un constructeur, un propriétaire, une personne ou un organisme qui, contre paiement, fournit un service dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, et par un architecte ou un ingénieur qui donne des conseils ou appose un sceau ou une estampe sur des documents ;
- considérer comme une infraction le fait pour un architecte ou un ingénieur qui, par négligence ou manque de compétence, donne des conseils ou appose un sceau ou une estampe sur des documents et met ainsi une personne en danger dans le lieu de travail ;
- exiger que les programmes des écoles professionnelles ou les cours à domicile au sens de la *Loi sur les écoles de métiers (Trade Schools Regulation Act)*, les programmes d'étude des collèges communautaires et de toute autre institution d'enseignement ou classe d'institution d'enseignement désignée par les règlements, prévoient l'enseignement des principes de santé et de sécurité au travail contenus dans la loi (cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} juillet 1999 ou à une date antérieure annoncée par voie de proclamation ;
- prévoir un mécanisme permettant de déterminer le degré de responsabilité d'une personne à laquelle la loi impose une obligation ;
- rendre obligatoire la création, par le ministre, d'un Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail et la nomination à cet organisme de personnes qui possèdent des connaissances ou une expérience ayant trait à la protection et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail ;
- obliger l'employeur à établir par écrit et à passer en revue, au moins une fois par année, une politique en matière de santé et de sécurité au travail, avec la collaboration d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail, d'un représentant dans ce domaine ou des employés intéressés lorsque l'employeur a régulièrement à son service au moins cinq employés (dans le cas d'un constructeur ou d'un entrepreneur, il s'agit des personnes employées directement et non de celles qui travaillent à contrat) (une politique du genre peut également être exigée par règlement ou par un agent)

- (cette disposition prendra effet le 1^{er} juillet 1997) ;
- obliger l'employeur à établir par écrit et à exécuter un programme de santé et de sécurité au travail, avec la collaboration d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail ou d'un représentant dans ce domaine, dans le but d'appliquer la politique ainsi que les dispositions de la loi et des règlements, lorsque l'employeur a régulièrement à son service au moins vingt employés (dans le cas d'un constructeur ou d'un entrepreneur, il s'agit des personnes employées directement et non de celles qui travaillent à contrat) (un programme du genre peut également être exigé par règlement) (cette disposition prendra effet le 1^{er} janvier 1998) ;
 - fixer des exigences minimales quant au contenu d'un programme ou d'une politique établi par écrit en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail ;
 - obliger un constructeur à établir et à assurer le maintien d'un comité mixte de santé et de sécurité sur un chantier de construction s'il y a 20 travailleurs ou plus embauchés pour travailler sur le chantier ;
 - indiquer que le temps consacré par un employé à la formation prévue par règlement doit être considéré comme du temps de travail pour lequel l'employé doit être rémunéré ;
 - ajouter d'autres fonctions à celles prévues pour les comités, notamment charger les comités de cerner, dans un esprit de collaboration, les dangers pour la santé et la sécurité et d'identifier les systèmes susceptibles de les éliminer, de vérifier la conformité aux exigences en matière de santé et de sécurité et de conseiller l'employeur au sujet de la politique ou du programme à établir pour se conformer aux exigences de la loi ou des règlements d'application, plutôt que d'établir eux-mêmes un programme ;
 - stipuler que, dans les lieux de travail ou sur les chantiers de construction qui comptent au moins cinq employés et où la création d'un comité mixte de santé et de sécurité n'est pas obligatoire, les employés doivent choisir au moins un représentant en matière de santé et de sécurité parmi leurs collègues qui ne font pas partie de la direction ;
 - stipuler que, dans les lieux de travail qui comptent moins de cinq employés, le directeur de la santé et de la sécurité au travail, ou toute autre personne désignée à agir en son nom, peut consulter l'employeur et les employés, afin de connaître leur point de vue sur l'opportunité de désigner un représentant en matière de santé et de sécurité au travail, et ordonner qu'un tel représentant soit choisi par les employés parmi leurs collègues qui ne font pas partie de la direction ;
 - préciser qu'un représentant en matière de santé et de sécurité au travail a le droit de prendre des congés rémunérés pour s'acquitter de ses fonctions ;
 - inclure dans les fonctions des représentants en matière de santé et de sécurité la détermination, dans un esprit de collaboration, des dangers existant pour la santé et la sécurité et l'identification de systèmes susceptibles de les éliminer, la vérification de la conformité aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail, la réception des plaintes et, en collaboration avec l'employeur, la tenue d'enquêtes et le règlement rapide des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et, enfin, la participation aux inspections et aux enquêtes touchant la santé et la sécurité ;
 - stipuler que, lorsqu'il reçoit par écrit des recommandations d'un comité ou d'un représentant qui nécessitent une réponse, l'employeur doit répondre par écrit dans les vingt et un jours suivants ou, si la chose n'est pas raisonnablement possible, fournir une explication

- acceptable et indiquer quand il donnera sa réponse ;
- exiger que les rapports d'inspection et les rapports sur le suivi ou les tests effectués relativement à la santé et à la sécurité en milieu de travail soient mis à la disposition du comité, du représentant et des employés, et que l'employeur réponde par écrit à toute demande de renseignements ayant trait à la santé et à la sécurité ;
 - donner à l'employé qui exerce son droit de refuser de travailler pour des raisons liées à la santé et à la sécurité au travail le droit d'accompagner l'agent, le comité mixte de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité lorsqu'ils inspectent le lieu de travail, afin de garantir que les autres personnes comprennent bien les raisons de son refus ; en outre, indiquer que l'employé sera payé pour le temps passé en compagnie de l'agent pour l'inspection si son refus de travailler est justifié ;
 - stipuler, dans le cas d'employés qui ne sont pas couverts par une convention collective, qu'un agent de santé et de sécurité au travail doit mener une enquête sur les plaintes relatives à un acte discriminatoire ou au défaut de payer le salaire ou les avantages dus selon la loi ou les règlements y afférents (ceci s'applique également aux employés couverts par une convention collective qui choisissent de porter plainte à un agent de santé et de sécurité au travail plutôt que de procéder par arbitrage en vertu de la convention collective) ;
 - donner aux agents plus de latitude et des pouvoirs supplémentaires pour s'acquitter des responsabilités qui leur incombent en vertu de la loi (y compris le pouvoir, dans certaines circonstances, d'ordonner à un employeur, à un propriétaire, à un entrepreneur ou à un constructeur d'obtenir le rapport d'un expert ou de faire faire des tests) ;
 - ajouter dans la loi des dispositions obligeant la personne qui a reçu une ordonnance d'un agent, en vertu de la loi ou de ses règlements d'application, à présenter un avis de conformité à l'agent dans les délais prévus dans l'ordonnance, à moins que l'agent n'ait indiqué dans l'ordonnance en question que l'employeur avait remédié à la situation avant qu'il ne quitte le lieu de travail ;
 - prévoir le processus d'appel d'une décision ou d'une ordonnance d'un agent au directeur et le processus d'appel d'une décision du directeur à la commission d'appel (la décision de la commission d'appel est définitive et n'est révisable que s'il y a eu erreur de droit ou de juridiction) ;
 - prévoir qu'une décision ou une ordonnance définitive d'un arbitre, d'un agent, du directeur ou de la commission d'appel peut être exécutoire au même titre qu'une ordonnance de la cour suprême de la Nouvelle-Écosse ;
 - dans certaines circonstances, donner à un agent de police le pouvoir de procéder à une arrestation sans mandat lorsque cet agent a un motif raisonnable et probable de croire que l'employeur contrevient à une ordonnance de suspendre les travaux et, en outre, prévoir la procédure à suivre à la suite d'une telle arrestation ;
 - porter l'amende maximale de 10 000 \$ à 250 000 \$, la peine maximale d'emprisonnement de douze mois à deux ans et l'amende en cas d'infraction continue de 1 000 \$ à 25 000 \$ par jour ; en outre, prévoir d'autres sanctions en plus des amendes et des peines d'emprisonnement ;
 - permettre l'imposition d'une amende supplémentaire, dont le montant est égal au montant estimatif des avantages monétaires perçus, lorsqu'un tribunal est convaincu que celui qui a commis une infraction a bénéficié de tels avantages ;

- préciser dans quelles circonstances l'employeur n'est pas responsable d'un acte illicite commis par une personne qui exerce des fonctions de gestion en son nom ;
- ajouter des pouvoirs de réglementation supplémentaires, y compris le pouvoir de prendre un règlement pour fixer les droits à exiger pour recouvrer le coût des services prévus par la loi et les droits pour les appels et les demandes de dérogation, les certificats, les licences et les permis ainsi que pour l'examen et le dépôt de documents ;
- permettre la présentation, au directeur, d'une demande de dérogation concernant l'application des dispositions de règlements à un lieu de travail et, en outre, prévoir la marche à suivre pour accorder une telle dérogation ;
- abroger la *Loi sur la réglementation des mines de charbon (Coal Mines Regulation Act)* et la *Loi sur la réglementation des carrières et les mines métallifères (Metaliferous Mines and Quarries Regulation Act)* à une date qui sera annoncée par voie de proclamation).

Sauf indication contraire, cette loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1997.

*AN ACT RESPECTING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY BILL 13;
ROYAL ASSENT MAY 17, 1996*

The new Occupational Health and Safety Act which will replace the current Act, having the same title, introduces various changes to the substantive law in that area, including the following:

- *to add a provision setting out the Internal Responsibility System upon which the Act is based;*
- *to require the Occupational Health and Safety Division of the Department of Labour to annually submit a report on a review of the Act to the Advisory Council on Occupational Health and Safety;*
- *to allow the Minister to appoint, in addition to officers appointed under the Civil Service Act, officers not appointed under that Act to administer and enforce the Occupational Health and Safety Act and regulations (i.e., employees in the field of occupational health and safety with the federal government or another provincial government or their agencies, another Nova Scotia department or agency, a municipal government or an agency created by a combination of the government of Nova Scotia and other federal or provincial governments);*
- *to require every employer to provide such additional training of members of joint occupational health and safety committees as may be prescribed by regulations;*
- *to make it an obligation for an employer to establish an occupational health and safety policy or occupational health and safety program where required by the Act or the regulations;*
- *to provide for duties that must be carried out by a contractor (other than a dependent contractor or a constructor), a constructor, an owner, a person or body who, for gain, is a provider of an occupational health and safety service, and an architect or a professional engineer who gives advice or seals or stamps documents;*
- *to make it an offence for an architect or a professional engineer to give advice or seal or stamp documents negligently or incompetently thereby endangering a person at a workplace;*
- *to require that the curricula of trade schools or home study courses within the meaning of the Trade Schools Regulation Act, of programs of instruction at community colleges and of any other educational institutions or*

- class of educational institutions designated pursuant to the regulations include instruction in the principles of occupational health and safety contained in the Act (this provision will take effect on July 1, 1999 or at an earlier date announced by proclamation);*
- *to provide for a means of determining the degree of responsibility carried by a person upon whom a duty is imposed pursuant to the Act;*
 - *to make it mandatory for the Minister to establish an Occupational Health and Safety Advisory Council, and to appoint to it persons who have knowledge and experience relating to the protection and promotion of occupational health and safety;*
 - *to require the employer to prepare and review, at least annually, a written occupational health and safety policy in consultation with any joint occupational health and safety committee, health and safety representative or the employees concerned where five or more employees are regularly employed by an employer (in the case of a constructor or contractor, this includes those directly employed and not those whose services have been contracted) (such a policy may also be required by the regulations or may be ordered by an officer) (this provision will take effect on July 1, 1997);*
 - *to require the employer to establish and maintain a written occupational health and safety program in consultation with any joint occupational health and safety committee or health and safety representative for implementing the employer's policy, the Act and the regulations, where twenty or more employees are regularly employed by an employer (in the case of a constructor or contractor, this includes those directly employed and not those whose services have been contracted) (such a program may also be required by the regulations) ((this provision will take effect on January 1, 1998);*
 - *to specify minimum requirements for the contents of a written occupational health and safety policy or program;*
 - *to require a constructor to establish and maintain a joint occupational health and safety committee at a project where there are twenty or more persons employed for the project;*
 - *to require that the time an employee takes to undergo training prescribed by regulations be deemed work time for which the employee must be paid;*
 - *to add to the functions of committees, namely to cooperatively identify hazards to health and safety and effective systems for responding to them and audit compliance with health and safety requirements, and to advise the employer regarding a policy or program required pursuant to the Act or regulations, rather than establish the program;*
 - *to provide that where there are five or more employees at a workplace or at a construction project and there is no requirement for a joint health and safety committee at least one health and safety representative must be selected by the employees from among those not connected with management;*
 - *to provide that where there are fewer than five employees at a workplace, the Executive Director of Occupational Health and Safety or any person designated by the Director to act on his or her behalf, may consult with the employer and employees to obtain their views regarding whether there should be a health and safety representative at the workplace, and order that one be selected by the employees from among those not connected with management;*
 - *to specify that a health and safety representative is entitled to paid time*

- off from work to carry out his/her duties;*
- *to provide that the functions of health and safety representatives include the co-operative identification of hazards to health and safety and effective systems for responding to them and the auditing of compliance with health and safety requirements in the workplace, the receipt and, in collaboration with the employer, the investigation and prompt disposition of matters and complaints concerning workplace health and safety, and participation in occupational health and safety inspections, inquiries and investigations;*
 - *to provide that an employer who receives written recommendations from a committee or representative with a request to respond must do so in writing within 21 days or, if this is not reasonably practicable, to provide a reasonable explanation for the delay and indicate when the response will be forthcoming;*
 - *to require that reports of workplace occupational health and safety inspections and of workplace occupational health and safety monitoring or tests taken at the workplace be made available to the committee, representative and employees, and that an employer reply to a request in writing for other information of a health or safety nature;*
 - *to give an employee who exercises his/her right to refuse to work for occupational health or safety reasons the right to accompany the officer, joint health and safety committee or health and safety representative on a physical inspection of the workplace to ensure others understand the reasons for the refusal, and to clarify that payment for the refusing employee, for the period of time spent accompanying the officer, will depend on whether the refusal is a reasonable one;*
 - *to provide that a complaint of discriminatory action or failure to pay a salary or benefit due pursuant to the Act or regulations, made by an employee not subject to a collective agreement, must be investigated by an occupational health and safety officer (this also applies if an employee, subject to a collective agreement, chooses to make a complaint to an occupational health and safety officer rather than having the complaint dealt with by arbitration under the collective agreement);*
 - *to give officers more latitude and additional powers in exercising their duties under the Act (including the power, in certain circumstances, to order an employer, owner, contractor or constructor to obtain an expert report or have tests carried out);*
 - *to provide that when an officer makes an order under the Act or regulations, unless the officer records in it that compliance was achieved before he/she left the workplace, the person against whom the order is made must submit to the officer a compliance notice within the time specified in the order;*
 - *to provide the appeal process of an order or a decision made by an officer to the Director and the appeal process of an order or decision made by the Director to an appeal panel (the decision of the appeal panel is final and binding and not open to review except for error of law or jurisdiction);*
 - *to provide that a final decision or order of an arbitrator, an officer, the Director or an appeal panel can be made an order of the Supreme Court of Nova Scotia and be enforced as such;*
 - *to give the power of arrest without warrant in certain instances to a police officer when he/she has reasonable and probable grounds to believe that a stop work order is being contravened,*

and to provide for the process to be followed subsequent to such an arrest;

- *to increase the following: the maximum fine from \$10,000 to \$250,000, the maximum term of imprisonment from twelve months to two years, and the fine for a continuing offence from \$1,000 to \$25,000 per day, and to provide for other sanctions in addition to fines and imprisonment;*
- *to permit the imposition of an additional fine in an amount equal to the estimation of monetary benefits accrued where a court is satisfied that such benefits have accrued to an offender;*
- *to clarify the circumstances in which an employer is not liable for the wrongdoing of a person who exercises management functions for the employer;*
- *to provide for additional regulation-making powers, including the power to make regulations prescribing charges to recover the cost of services pursuant to the Act and fees in relation to appeals, deviations, certificates, licences, permits, and reviews or filing of documents;*
- *to permit an application to be made to the Executive Director of Occupational Health and Safety for a deviation for a workplace from regulations that apply to the workplace, and to provide for the process that must be followed for such a deviation to be authorized; and,*
- *to repeal the Coal Mines Regulation Act and the Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act on a date to be announced by proclamation.*

Except as otherwise mentioned, this Act will take effect on January 1, 1997.

Québec (Quebec)

LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL PROJET DE LOI 27; SANCIONNÉ LE 20 JUIN 1996

Entrée en vigueur le jour de sa sanction, cette loi modifie certaines dispositions du *Code du travail* relatives au mécanisme de règlement des différends concernant les policiers et pompiers municipaux. Elle a notamment les effets suivants :

- remplacer la médiation obligatoire à la demande d'une partie par une médiation facultative accessible à la demande conjointe des parties ;
 - donner aux parties la possibilité d'opter conjointement pour la formule de la médiation-arbitrage (l'ancienne formule d'arbitrage, pouvant être invoquée à la demande d'une partie, continue de s'appliquer en l'absence d'un accord particulier) ;
 - donner l'occasion aux parties, quel que soit le mode d'arbitrage, de s'entendre sur le choix d'un arbitre à partir d'une liste dressée par le ministre du Travail spécifiquement aux fins de l'arbitrage de différends concernant les policiers et pompiers municipaux ;
 - rendre obligatoires et non plus discrétionnaires les critères décisionnels mentionnés ci-bas qui s'appliquent lorsqu'un arbitre de différends rend une sentence :
 - les conditions de travail applicables aux autres salariés de la corporation municipale, ou des corporations municipales faisant partie de la régie intermunicipale, concernée ;
 - les conditions de travail qui prévalent dans des corporations municipales ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires ;
- et ajouter le critère suivant :
- la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec.

AN ACT TO AMEND THE LABOUR CODE BILL 27, ROYAL ASSENT JUNE 20, 1996

Effective June 20, 1996, this Act amends certain provisions of the Labour

Code concerning the collective bargaining dispute resolution mechanism applicable to municipal police officers and firefighters. It contains, among others, the following measures:

- *to replace mandatory mediation at the request of either party by optional mediation accessible on the joint request of the parties;*
 - *to give the parties an opportunity to jointly request a mediator-arbitrator (arbitration at the request of either party continues to apply in the absence of an agreement between the parties);*
 - *to give the parties an opportunity, whatever form of arbitration is used, to agree on the selection of an arbitrator from a list drawn up by the Minister of Labour specifically for the arbitration of disputes involving municipal police officers and firefighters;*
 - *to make mandatory instead of discretionary certain criteria that an arbitrator must take into account in rendering an award, specifically:*
 - *the conditions of employment of the other employees of the concerned municipality or municipalities which are part of an intermunicipal board;*
 - *the conditions of employment prevailing in similar municipalities or intermunicipal boards or in similar circumstances;*
- and to add the following criteria:*
- *the prevailing and anticipated wage and economic conditions in Quebec.*

Fédéral (Federal)

DÉCRET DE 1996 SUR LE SALAIRE HORAIRE MINIMUM EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL DORS/96-166 ; GAZETTE DU 17 AVRIL 1996

Ce décret a haussé, à compter du 17 juillet 1996, le salaire horaire minimum

fédéral payable aux employés âgés de dix-sept ans et plus afin de l'aligner sur le taux général du salaire minimum en vigueur à cette date dans chaque province ou territoire.

*MINIMUM HOURLY WAGE ORDER, 1996 UNDER THE CANADA LABOUR CODE
SOR/96-166; GAZETTED APRIL 17 1996*

Effective July 17, 1996, this Order has increased the federal minimum hourly wage payable to employees seventeen years of age and over in order to align it to the general minimum wage rates set in the provinces and in the territories at that date.

MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT DU CANADA SUR LES NORMES DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL DORS/96-167 ; GAZETTE DU 17 AVRIL 1996

Le salaire horaire minimum fédéral des employés âgés de moins de dix-sept ans a été haussé afin de l'aligner sur le taux général du salaire minimum dans chaque province ou territoire. Cette modification au *Règlement du Canada sur les normes du travail* a pris effet le 1^{er} juillet 1996.

*AMENDMENTS TO THE CANADA LABOUR STANDARDS REGULATIONS UNDER THE CANADA LABOUR CODE
SOR/96-167; GAZETTED APRIL 17, 1996*

The federal minimum hourly wage payable to employees under the age of seventeen has been increased in order to align it to the general minimum wage rates set in the provinces and in the territories. This amendment to the Canada Labour Standards Regulations took effect on July 1, 1996.