

[Text]

These are employments that are specifically put within the federal jurisdiction, such as banking, interprovincial transport, shipping, radio and television, and employments that have been declared to be for the general good of Canada. And I think there are a few of those, such as flour and feed mills and a few special types of employment that fall under federal jurisdiction.

Mr. Ritchie: Then, as a matter of interest, if a company's main base of operation is Ontario but it has employees in the rest of the country, do they come under the Ontario rules?

Mr. Humphrys: They come under the Ontario rules as respects the Ontario resident, those employees who are resident in Ontario. It creates a certain amount of awkwardness if you have a plant that has some employees in Ontario and some employees in Manitoba, if you like, because Manitoba does not have corresponding legislation. But the plant would have to comply with the Ontario standards, at least respecting the Ontario residents. The consequence is that the plant would probably be designed to comply with Ontario standards for all its employees.

Mr. Ritchie: But a resident employee in Manitoba is not at a disadvantage compared to a resident employee of Ontario, in the instance you are citing?

Mr. Humphrys: Generally the plan would be designed to comply with the requirements of Ontario, but there would be no necessity that the benefits for the Manitoba employee be the same as the benefits for the Ontario employee. Each province should really adopt corresponding legislation if they wish to give the same degree of protection to employees within their boundaries.

Mr. Ritchie: Therefore, so far as the provinces have enacted it, it has been pretty close to what the federal is.

Mr. Humphrys: Yes, very much in line.

Mr. Ritchie: What provinces are left that are not parallel?

Mr. Humphrys: There are only four that have enacted it so far: Quebec, Ontario, Saskatchewan and Alberta. The rest have not adopted any legislation of that type.

Mr. Ritchie: In your experience, is this creating any disadvantage or unevenness?

Mr. Humphrys: I believe the supervisory legislation that has been enacted is to the good of the employees, and I think it would increase the degree of protection that they have if it were adopted in all the provinces, because the legislation requires certain patterns of funding the liabilities and establishes standards of investment and standards of vesting of benefits in employees, all of which I think increases the protection to employees.

[Interpretation]

Il s'agit d'emplois qui, de façon précise, relèvent de la compétence fédérale, tels que les banques, les transports provinciaux, la marine marchande, la radio et la télévision et les emplois qui ont été reconnus être pour le bien général des Canadiens; il se trouve également, je crois, quelques types spéciaux d'emplois, tels que ceux qui se rapportent aux moulins à farine de blé et à provende et qui relèvent de la compétence fédérale.

M. Ritchie: A ce propos je me demande ce qui se produit lorsque le siège principal des activités d'une société se trouve en Ontario et que certains de ses employés habitent dans une autre province; sont-ils assujettis aux règlements de l'Ontario?

M. Humphrys: Ceux des employés qui résident en Ontario sont assujettis aux règlements de cette province en tant que résidents de l'Ontario. Cela crée certaines difficultés si vous avez une usine dont certains des employés travaillent en Ontario alors que d'autres travaillent au Manitoba, le Manitoba n'ayant pas de loi correspondante. Mais l'usine devrait se conformer aux normes de l'Ontario, au moins en ce qui a trait aux résidents de cette province. Le résultat est que l'usine serait probablement conçue de façon à se conformer aux normes de l'Ontario dans le cas que vous venez de mentionner de tous ses employés.

M. Ritchie: Mais un résident qui est employé au Manitoba ne se trouve-t-il pas handicapé par rapport à un employé résident en Ontario?

M. Humphrys: En général, l'usine serait conçu de façon à se conformer aux exigences de l'Ontario, mais il ne serait pas nécessaire que les avantages accordés à l'employé du Manitoba soient les mêmes que ceux accordés à l'employé de l'Ontario. Chaque province devrait vraiment adopter une mesure législative correspondante si elle veut accorder la même mesure de protection aux employés sur leur propre terrain.

M. Ritchie: Par conséquent, dans la mesure où les provinces l'ont adoptée, et elle a été presque similaire à celle du fédéral...

M. Humphrys: Oui, elles sont en harmonie.

M. Ritchie: Quelles sont les provinces qui...

M. Humphrys: Jusqu'ici, seulement quatre des provinces ont adopté la loi: le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan et l'Alberta. Les autres n'ont pas adopté de mesure législative de ce genre.

M. Ritchie: D'après votre expérience, cela crée-t-il des désavantages ou des inégalités?

M. Humphrys: Je crois que la loi de surveillance qui a été adoptée contribue au bien des employés et je pense qu'elle augmentera la mesure de protection qu'ils ont déjà si elle est adoptée par toutes les provinces, parce que la loi exige certains modèles de consolidation des obligations et elle établit des normes d'investissement et des normes d'attribution de bénéfices aux employés, toutes mesures qui, à mon avis, augmenteront la protection des employés.