

[Texte]

Mr. Henderson: I would hate to see that, Mr. Dupras, because it is the young people we want.

Mr. Dupras: Yes. I share this feeling with you, sir. Would you say that these 40 people were more or less younger than older?

Mr. Henderson: They were younger.

Mr. Dupras: You mentioned the case of a 20-year service man. This would be an exception?

Mr. Henderson: Yes, he was the most senior of the 22 men I mentioned.

Mr. Dupras: Not unlike some insurance companies and banks. I guess the young people go to your department, then after getting a few year's experience go back to private business?

Mr. Henderson: I am prepared for a certain proportion of that, as I think Mr. Roy brought up this afternoon. We have to be prepared to lose a number of people. However, I like to feel that when we lose them, we lose them into agencies we audit, because then I have that added assurance that their training is going to be put to good account.

Mr. Dupras: Would you see other reasons why young people do not stay in your department?

Mr. Henderson: Yes, principally they see the problems with which we have been wrestling. As you know from our May and December, 1970 discussions, I have a very open line of communication with my total staff. In fact I have had a tremendous number of meetings with them on this subject in order to keep them fully posted because I am a firm believer in clear communication and understanding so that everybody knows what the problems are. We are a small closely-knit team. There is a great team spirit in my office and I want them to know what the road blocks are, what the troubles are, what we are trying to do et cetera, et cetera. I have given a lot of attention to that.

I have a medium through my audit bulletins which go out to my staff across Canada. For instance, the total output of this meeting will go to all my people with my transcript of this meeting as soon as it is printed. They will read it in audit bulletins as soon as it is printed. They will read it in Vancouver, Regina, Edmonton and everywhere, although I have only got one or two people in these places. So they feel part of our total operation. They read between the lines, they see this and I suppose if they get a good job offer, it would be a bit discouraging to see this.

The Chairman: Mr. Dupras, you asked a question and I would like to make sure that we understood the question and that Mr. Henderson agreed to research it. I think it concerned the length of service of the 40 people who left?

Mr. Henderson: Yes, I will be glad to do that.

Mr. Dupras: In your answer you mentioned that one was a twenty-year service man—

Mr. Henderson: He had about 20 years service.

Mr. Dupras:—more or less, much younger below AUA or AU3 then?

[Interprétation]

M. Henderson: Ceci me chagrine, monsieur Dupras, car c'est de jeunes que nous avons besoin.

M. Dupras: Oui, je suis d'accord avec vous. Voulez-vous dire que ces 40 personnes qui vous ont quitté étaient plutôt jeunes?

M. Henderson: Oui.

M. Dupras: Vous avez indiqué ce cas d'une personne qui avait 20 ans de service. S'agissait-il d'une exception?

M. Henderson: Oui, c'était le plus ancien des 22 personnes que j'ai mentionnées.

M. Dupras: Ceci ressemble à la situation dans les compagnies d'assurance et les banques. Je suppose que les jeunes gens entrent chez vous puis après quelques années d'expérience partent pour le secteur privé?

M. Henderson: Je m'attends à ce qu'une certaine proportion de mon personnel agisse ainsi comme l'a indiqué M. Roy cet après-midi; il faut être prêt à perdre un certain nombre de personnes. Toutefois, nous espérons que lorsqu'ils nous quittent c'est pour aller à des organismes dont nous faisons la vérification car alors je suis sûr que leur formation sera bien utilisée.

M. Dupras: Pourriez-vous nous donner d'autres raisons pour lesquelles ces jeunes quittent votre Ministère?

M. Henderson: Oui, c'est principalement parce qu'ils se rendent compte des problèmes auxquels nous avons à faire face. Comme vous le savez après nos discussions de mai et de décembre 1970, je suis en communication très ouverte avec tout mon personnel. En fait, nous avons toujours été au courant de la situation car je crois que les choses doivent être claires et que tous doivent avoir une connaissance des problèmes qui se posent. Notre équipe est très unie. Nous avons un grand esprit de groupe dans mon bureau et je veux qu'ils connaissent les obstacles, les ennuis que nous rencontrons, etc. Je me suis occupé beaucoup de cette question.

Nous publions des bulletins sur notre service de vérification que nous envoyons à tout notre personnel au Canada. Par exemple, le compte rendu total de cette séance sera présenté dans ces bulletins à tout mon personnel. Ils le liront à Vancouver, Regina, Edmonton et partout et même s'il n'y a qu'une ou deux personnes à ces endroits. Par conséquent, ils se sentent unis dans le cadre de notre Bureau. Ils comprennent à demi mot et je suppose que si on leur fait une bonne offre d'emploi, ce serait un peu décourageant pour eux de voir ceci.

Le président: Monsieur Dupras, vous avez posé une question et je voudrais que cette question soit comprise et que M. Henderson accepte de faire des recherches à son sujet. Je crois qu'il s'agissait de la durée du temps passé chez vous par ces 40 personnes qui vous ont quitté.

M. Henderson: Oui, je m'en occuperai.

M. Dupras: Dans votre réponse, vous indiquez qu'il y avait une personne qui avait passé 20 ans chez vous . . .

M. Henderson: Oui.

M. Dupras: Était-il beaucoup plus jeune, bien en-dessous des niveaux AUA ou AU3 alors?