

[Texte]

private sector because the salaries there might be \$5,000, \$10,000 or \$15,000 higher?

The Chairman: Mr. Bailey.

Mr. Bailey: Of course you hire someone potentially, but when he has been hired, someone who should be working is effectively involved in training him.

Mr. Murphy: Yes.

• 2050

Mr. Bailey: So if you have a turnover of 15 to 18 per cent per year, you have to try to get the staff in so you can build up the organization, but effectively your organization is working at 70 per cent capacity. If there is one new person—15 per cent new people; and 15 per cent new people involves an awful lot of training. That is the effect of high turnover in a very technical organization. A little bit of turnover is healthy, of course. You cannot have a static organization.

I might also note that we had a turnover of 15 to 18 per cent with salary differentials with respect to the community of 4 to 5 per cent. We feel that because the private sector is not restrained, ourselves and Petro-Canada, the government engineers, will be dropping behind not 4 or 5 per cent but something closer to the order of 10 or 12 per cent. I expect that that would lead, making a rough equation, as we engineers are inclined to do, to turnover rates of maybe 25 per cent per year; and maybe some permanent loss that you just simply cannot replace. And that is very damaging to a technical organization.

Mr. Murphy: I suspect you are right. I suspect that in the private sector you will find they are willing to restrain the salaries of their cleaning staff and their secretaries, but they are not going to restrain the staff of the people they really want.

That brings me to the problem that if you are losing 15 or 20 per cent, or have 15 or 20 per cent in vacancy and have to bring in that many new people in a given year, what does that do to your competitive edge? What does that do in getting the work done when it has to be done?

The Chairman: Mr. Bailey.

Mr. Bailey: I think you can see in the presentation we made, if you look at the graph on the second-last page—

Mr. Murphy: Yes, I noticed that.

Mr. Bailey: —it shows the drag we had on staff. We had project stretch-outs of up to four years in some projects. The Gentilly-2 reactor in Quebec was supposed to go critical, come into service, at the end of 1978 or early 1979 when it was first started. It is now predicted for early 1983; to go critical at some time in the next month or two.

Again, I say it is not due only to staff shortages. If we had not had the other problems, I suspect we would have still had it delayed out, with the staff shortages there.

[Traduction]

au cas où un membre de cette équipe était attiré par le secteur privé qui lui offrirait un traitement de \$5,000, \$10,000 ou \$15,000 de plus?

Le président: Monsieur Bailey.

M. Bailey: Il est évident que lorsque l'on embauche quelqu'un c'est sous certaines conditions et lorsque c'est décidé, il faut le former.

M. Murphy: En effet.

M. Bailey: Si la rotation est donc de 15 à 18 p. 100 par an, il vous faut essayer de sauver le personnel voulu pour constituer votre organisation qui travaille en réalité à 70 p. 100 de sa capacité. S'il y a un nouveau, 15 p. 100 de nouveaux; cela exige énormément de temps consacré à la formation. C'est le résultat d'une rotation élevée lorsqu'il s'agit de service très technique. Il est évidemment bon qu'il y ait toutefois un certain degré de rotation. On ne peut pas avoir un organisme entièrement statique.

Je noterai également que nous avons une rotation de 15 à 18 p. 100 avec des disparités salariales de 4 à 5 p. 100 par rapport au reste de la collectivité. Nous estimons qu'étant donné que le secteur privé n'est pas assujéti à ces restrictions, Petro-Canada et nous-mêmes, qui sommes ingénieurs employés par le gouvernement, perdrons non pas 4 à 5 p. 100 mais plutôt de l'ordre de 10 à 12 p. 100. Cela devrait mener à une rotation de l'ordre de 25 p. 100 par an; peut-être même faut-il s'attendre à des pertes permanentes qui seront tout simplement irremplaçables. C'est évidemment très dommageable lorsqu'il s'agit de service technique aussi spécialisé.

M. Murphy: Vous devez avoir raison. Dans le secteur privé, on ne voit pas d'inconvénient à limiter les salaires du personnel de nettoyage et des secrétaires mais on ne limitera certainement pas les salaires des gens dont on a réellement besoin.

Cela m'amène à dire que si vous perdez 15 à 20 p. 100 ou si vous avez un taux de vacance de 15 à 20 p. 100 et qu'il vous faut embaucher autant de nouveaux au cours de l'année en question, vous devenez beaucoup moins compétitif, n'est-ce pas? Pouvez-vous respecter les délais de travail?

Le président: Monsieur Bailey.

M. Bailey: Je crois que nous expliquons cela dans notre exposé, au graphique présenté à l'avant-dernière page.

M. Murphy: Oui, j'ai en effet remarqué.

M. Bailey: ... on voit le retard dû au personnel. Certains travaux ont dû être retardés de 4 ans. Le réacteur de Gentilly-2 à Québec devait entrer en service à la fin de 1978 ou au début de 1979. On prévoit maintenant le début de 1983; pour que les choses accélèrent vraiment dans les deux prochains mois.

Là encore, ce n'est pas uniquement dû à une pénurie de personnel mais je crois qu'il aurait néanmoins fallu retarder les choses si nous n'avions pas eu les autres problèmes.