

[Texte]

• 2025

As a result, all the projects became stretched out. Now I am not going to suggest that the only factor in the delays, which were up to four years on some of these reactor projects, was the staff shortages within AECL. We had a lot of other problems and there were other reasons for delay, but a significant factor was the staff shortages, occasioned by the salary restrictions that we were under in 1975. So why, if the private sector was being restricted, why were not all sides being equally restricted?

We had some special problems. One was that in 1975, the AECL engineers got what you might call a "catch up" increase dating back from 1969, but under the anti-inflation rules, we lost it all. That counted against you, if you got it just in 1975. The second factor was the inclusion of normal merit pay, within the AIB limits. Miss MacDonald, I understand, has asked a question about this in the House and I may, in fact, agree with her sentiments with respect to the managerial staff in the finance department of the Treasury Board. But in a professional environment, such normal merit pay—which is to say, progression, promotional, performance-related increases—are part of the structure. You deny them or include them within the limits and, effectively, you reduce the scale increases allowed by about 3 per cent. You can see this, for example, when in the first year we came under the AIB, we were allowed an 8 per cent increase. Our real scale increase that we agreed in the collective bargaining was 5.2. The second year we were allowed 6 per cent; we agreed to 4.3. This is what happens when you include merit within the amounts that are limited.

Now, obviously you would not wish merit to be a device by which employers can evade the controls, but most employers and Treasury Board are well aware that there are normal amounts. In fact, our collective agreement has provided for normal amount merits for many years.

A final factor, and it is a more subtle one, is that it reinforced a longstanding problem we had in AECL with Treasury Board influence on AECL compensation policies. This arose because AECL is not only a profit-and-loss part of the engineering company and the commercial products. There is a research part which is funded out of the public estimates. But the conclusion we arrived at was that, as a result of Treasury Board influence, which was directed towards the political needs of the moment, rather than AECL's business needs—for example, the need to obtain additional staff when your business picks up—the effect of this was very much to hamper AECL. Many people felt that our 1975 strike was, in effect, about this very question.

[Traduction]

En conséquence, l'échéance de tous les projets a dû être reporté. Je ne dis pas que la pénurie de personnel de l'EACL était le seul facteur qui a contribué à ces retards qui pouvaient aller jusqu'à 4 ans pour certains projets de réacteurs. Nous avions beaucoup d'autres problèmes et il y avait d'autres raisons pour les retards, mais la pénurie de personnel était un facteur important et a été occasionnée par les restrictions salariales de 1975. Alors pourquoi, si le secteur privé était visé par des contrôles, pourquoi ceux-ci ne s'appliquaient pas également à tout?

Nous avons eu des problèmes spéciaux. En 1975, les ingénieurs de l'EACL ont obtenu ce qu'on pourrait appeler une augmentation de rattrapage qui remontait jusqu'à 1969, mais à cause des contrôles, nous avons tout perdu. Cela vous était défavorable si vous ne touchiez cette augmentation qu'en 1975. Le deuxième facteur était l'inclusion dans les limites de la Commission de lutte contre l'inflation du salaire selon le rendement. M<sup>me</sup> MacDonald, je pense, avait posé une question à ce sujet à la Chambre, et je partage peut-être son point de vue en ce qui concerne le personnel de gestion du service des finances du Conseil du Trésor. Mais dans un milieu professionnel, le salaire selon le rendement—c'est-à-dire les primes pour le progrès, l'avancement, le rendement, font partie de la structure. Vous supprimez cela, ou vous en tenez compte dans le calcul de la limite, et vous réduisez en fait la marge d'augmentation permise d'environ 3 p. 100. Par exemple, au cours de la première année des contrôles de la Commission de lutte contre l'inflation, nous avons eu droit à une augmentation de 8 p. 100. L'augmentation réelle de notre échelle de salaire que nous avions acceptée dans notre convention collective était de 5.2 p. 100. La deuxième année, on a obtenu 6 p. 100; nous avons accepté 4.3 p. 100. C'est ce qui arrive quand vous incluez la prime au rendement dans les montants visés par les contrôles.

Maintenant, vous ne voudriez évidemment pas que les employeurs se servent des primes au rendement pour éviter les contrôles, mais la plupart des employeurs et le Conseil du Trésor savent bien qu'il s'agit de montants raisonnables. En fait, notre convention collective prévoit des montants raisonnables pour le rendement depuis de nombreuses années.

Un dernier facteur, un peu plus subtil celui-là, c'est que les contrôles ont aggravé un vieux problème de l'EACL concernant l'influence du Conseil du Trésor sur ses politiques de rémunération. Cela est arrivé parce que l'EACL peut réaliser des profits et subir des pertes, étant donné qu'elle a un produit commercial et qu'elle constitue une compagnie de génie. Mais s'ajoute à cela un élément de recherche qui est financé à même les fonds publics. La conclusion à laquelle nous en sommes arrivés, c'est qu'en raison de l'influence du Conseil du Trésor qui visait des besoins politiques de l'instant plutôt que les besoins d'affaires de l'EACL—par exemple, le besoin de personnel additionnel lorsque les affaires vont bon train—la conclusion est que cela a nui énormément à l'EACL. Beaucoup estiment que nous avons fait la grève en 1975 justement pour cette raison.