



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des comptes publics

PACP • NUMÉRO 010 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 12 mars 2009

Président

L'honorable Shawn Murphy

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent des comptes publics

Le jeudi 12 mars 2009

• (1530)

[Traduction]

Le président (L'hon. Shawn Murphy (Charlottetown, Lib.)): Je déclare la séance ouverte et je souhaite à tous une chaleureuse bienvenue.

Cette réunion, mesdames et messieurs, est convoquée conformément au Règlement, et nous devons discuter du chapitre 7 « L'économie et l'efficience des services —Service correctionnel du Canada », du rapport de décembre 2008 de la vérificatrice générale du Canada.

Le comité, aujourd'hui, est très heureux d'accueillir M. Hugh McRoberts, vérificateur adjoint au Bureau du vérificateur général. Il est accompagné de M. Gordon Stock, directeur principal, Sécurité publique et protection civile Canada, Justice. Nous accueillons aussi M. Don Head, le commissaire et administrateur des comptes du Service correctionnel du Canada.

Monsieur Head, vous êtes le bienvenu au comité.

Peut-être, avant de commencer, puis-je signaler aux membres du comité qu'un rapport sur la réunion du comité de direction tenue le mardi 10 mars accompagne la documentation que vous avez reçue. Il n'y a rien dans le rapport qui exige la ratification du comité, alors ce document n'est distribué qu'à des fins d'information.

Cela étant dit, je vous laisse maintenant la parole, monsieur McRoberts, pour les observations préliminaires du Bureau du vérificateur général.

Merci beaucoup.

M. Hugh McRoberts (vérificateur général adjoint, Bureau du vérificateur général du Canada): Je vous remercie, monsieur le président, de m'avoir invité pour discuter du chapitre 7 de notre rapport de décembre 2008 qui s'intitule « L'économie et l'efficience des services », sur la vérification du Service correctionnel du Canada.

Je suis accompagné aujourd'hui de Gordon Stock, directeur principal de l'équipe chargée des vérifications dans le domaine de la sécurité publique et, donc, de celle-ci.

Il incombe aux Services correctionnels du Canada de veiller à la sécurité de la population canadienne, de son personnel et des auteurs d'actes criminels condamnés par les tribunaux à des peines d'emprisonnement de deux ans ou plus. Le Service correctionnel assure la garde et la prise en charge de 14 500 détenus dans 58 établissements fédéraux du Canada et consacre près du tiers de son budget, d'environ 642 millions de dollars, aux Services communs et aux biens destinés aux établissements, tels que les services de sécurité, d'alimentation, d'habillement et de nettoyage.

Nous avons examiné la gestion des établissements. Nous avons vérifié si la direction du SCC veille à ce que les principes d'économie et d'efficience soient suffisamment pris en compte dans l'achat et la gestion de biens et la prestation de services dans ces établissements.

Plus précisément, nous avons vérifié si les aliments, les vêtements et les produits de nettoyage de la qualité voulue sont achetés au plus bas coût possible, et si les services connexes sont fournis d'une manière efficiente. Nous avons également examiné les services de sécurité, en particulier pour savoir si le SCC déploie les agents de correction avec efficience dans les établissements, ce qui inclut le recours aux heures supplémentaires.

[Français]

Les économies réalisées grâce à une meilleure gestion des coûts peuvent être réinvesties dans des domaines que le service correctionnel juge prioritaires. Étant donné que le service a affirmé dans son Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 qu'il avait épuisé sa capacité de réaffecter les ressources existantes pour résoudre les problèmes auxquels il était confronté, nous nous attendions à ce qu'il ait fait une analyse de la situation.

[Traduction]

Nous avons constaté que le Service correctionnel du Canada n'a pas géré ses achats d'aliments, de vêtements et de produits de nettoyage de manière à obtenir la meilleure qualité au plus bas coût possible. Dans la plupart des cas, les quantités d'aliments et de produits de nettoyage dont ces 58 établissements ont besoin n'ont pas été analysées au niveau national. Au contraire, ces établissements déterminent eux-mêmes les quantités d'aliments et de produits de nettoyage dont ils ont besoin et effectuent la majeure partie de leurs achats dans leur localité ou dans leur région. Cela signifie que le SCC a raté des occasions de réaliser des économies en achetant en plus grandes quantités. Il ne fait pas non plus d'analyses pour déterminer ce que lui coûte globalement la préparation de repas dans les établissements et s'il y aurait des façons plus économiques de le faire. Quoique la plupart des achats de vêtements soient gérés au niveau national, un important pourcentage de ceux-ci sont encore en grande partie effectués localement par les établissements.

Au moment de notre vérification, le service comptait quelque 6 200 agents de correction, ce qui représente des dépenses salariales annuelles de 570 millions de dollars. Le Service correctionnel du Canada est en train d'élaborer un modèle qui favorisera une répartition plus uniforme des agents de correction entre les établissements, modèle qui prévoit la mise en oeuvre de normes nationales de déploiement. Ce modèle est fondé sur une estimation du nombre minimum d'agents requis pour maintenir l'ordre et la sécurité dans un établissement à sécurité moyenne. Il n'a toutefois pas encore été adapté à chaque établissement et son incidence potentielle sur les heures supplémentaires n'a pas non plus été évaluée.

Les coûts en heures supplémentaires ont continué d'augmenter, même si le nombre de détenus et celui des incidents violents déclarés sont demeurés relativement stables. Le personnel correctionnel pense que cette hausse pourrait en partie être attribuable à la transformation de la population carcérale, d'où la nécessité de séparer les uns des autres les détenus appartenant à divers groupes de criminels. Au cours des six dernières années, le coût des heures supplémentaires a dépassé sensiblement le montant prévu au budget. Pendant ce temps, les sommes consacrées aux programmes de réinsertion sociale, à la formation et à l'entretien des bâtiments ont été inférieures aux dépenses prévues au budget. Nous reconnaissons qu'il est parfois nécessaire de faire des heures supplémentaires pour assurer les services de sécurité, mais nous avons constaté que le service n'avait aucune stratégie ou politique globale visant à limiter leur utilisation. Nous avons également constaté qu'il avait effectué peu d'analyses visant à évaluer la répercussion des heures supplémentaires sur les dépenses salariales et les programmes et à déterminer s'il était plus économique d'avoir recours à cette solution que d'embaucher du personnel additionnel.

• (1535)

[Français]

Lorsque nous nous sommes penchés sur l'augmentation des heures supplémentaires, nous avons remarqué que les registres des congés ne sont pas toujours mis à jour pour tenir compte des congés réellement pris. Au cours du mois à l'étude, une proportion des congés pris, pouvant aller jusqu'au tiers dans les huit institutions sélectionnées pour notre vérification, n'était pas consignée dans un système de gestion des ressources humaines. L'omission d'enregistrer les congés signifie qu'il est alors possible pour un employé de prendre plus de congés que ceux auxquels il a droit. Cette omission peut donc entraîner des heures supplémentaires chaque fois que cet employé doit être remplacé.

[Traduction]

Nous comprenons que l'objectif du Service correctionnel du Canada est d'assurer la sûreté et la sécurité. Il doit cependant mieux administrer ses établissements et, notamment, analyser le coût de ses biens et services. Il doit également déterminer s'il est possible d'appliquer des solutions de rechange plus économiques et efficaces. Nous avons constaté que l'administration centrale donne plus de directives aux établissements pour favoriser une gestion plus économique et plus efficiente de leurs opérations. Le service n'a pas fait une analyse suffisante pour comprendre ses coûts et il n'a pas mis en oeuvre des mécanismes adéquats de mesure du rendement pour évaluer l'économie et l'efficacité de ses opérations, ni exercé un suivi à cet égard. Le service n'a pas non plus cherché à savoir si des façons de faire différentes lui auraient permis de réaliser des économies.

Comme le Service correctionnel du Canada a répondu de manière détaillée à nos recommandations, le comité voudra peut-être lui demander de le tenir informé de ses progrès en ce qui a trait à la mise en oeuvre de ces réponses.

Je vous remercie, monsieur le président. Sur ce, je conclus ma déclaration d'ouverture. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McRoberts.

Monsieur Head, nous écoutons vos observations préliminaires.

M. Don Head (commissaire, Service correctionnel Canada): Merci, monsieur le président.

Bon après-midi, et merci de me donner cette occasion de répondre au rapport de la vérificatrice générale sur les économies et l'efficacité, en ce qui concerne le Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, le SCC, approuve totalement les recommandations formulées dans le rapport de la vérificatrice générale, car il veut accroître les économies d'échelle et l'efficacité des services qu'il fournit dans tout le pays dans ses établissements et dans les bureaux de libération conditionnelle d'un bout à l'autre du pays.

Les recommandations sont clairement liées à la priorité qui consiste à rendre le gouvernement et notre organisation plus efficaces et efficients, tout en obtenant des résultats de qualité en matière de sécurité publique pour les Canadiens.

Comme le fait remarquer le rapport, le SCC a déjà pris des mesures pour améliorer ses pratiques et s'est engagé à donner suite à toutes les recommandations. Je ne doute pas que toutes les recommandations auront été totalement mises en oeuvre d'ici le 31 mars 2010. Nous allons continuer à être transparents à mesure que nous intégrerons les recommandations dans notre travail afin de nous assurer d'être le plus efficaces possible, à tous les niveaux de la gestion de notre organisation.

Des progrès ont été réalisés au chapitre de la mise en oeuvre des recommandations, ce qui contribue aussi à l'aspect de notre programme de transformation qui vise à accroître l'efficacité et l'efficacité du système correctionnel fédéral. Pour ceux d'entre vous qui ne le savez pas, le programme de transformation du SCC a été élaboré pour faire suite aux recommandations formulées par un comité d'examen indépendant. Le rapport comportait 109 recommandations, qui avaient toutes pour objectif global d'accroître la sécurité publique pour les Canadiens. Pendant que nous mettrons en oeuvre les diverses recommandations du comité d'examen, nous allons chercher des moyens de maximiser les économies et l'efficacité dans un grand nombre de domaines différents. Nous vous les expliquerons volontiers.

Par ailleurs, le SCC a effectué un examen stratégique en 2008 et, au cours des quatre prochaines années, nous allons donner suite aux décisions qui découlent de ce processus et qui sont liées aux économies d'échelle et à l'efficacité des services au sein de notre organisation.

Le SCC s'est engagé à faire en sorte que ses pratiques opérationnelles respectent les lois et les politiques relatives à l'utilisation des fonds publics. L'une de nos grandes priorités est de continuer à renforcer nos pratiques de gestion dans le domaine de la gestion des finances, de la gestion des ressources humaines ainsi que des valeurs et de l'éthique pour exercer nos activités dans le respect de notre obligation de rendre compte avec intégrité et ouverture.

J'aimerais commenter brièvement les recommandations formulées dans le rapport de la vérificatrice générale.

Le SCC approuve les recommandations concernant les achats centralisés. Il reconnaît qu'il y a des gains à réaliser en économies d'échelle et en efficacité, dans les services, en centralisant les achats de certains produits alimentaires et de certains biens. Dans ce même ordre d'idée, nous allons aussi évaluer les conséquences éventuelles sur les petites économies locales pour nous assurer de conserver un équilibre entre les économies d'échelle et les achats centralisés. Nous allons nous efforcer d'équilibrer le besoin de réaliser des économies d'échelle et les achats centralisés pour nous assurer qu'elles nous aident à produire les résultats efficaces au plan de la sécurité publique auxquels s'attendent les Canadiens.

Le SCC participe également au projet pilote mis en oeuvre par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui vise à modifier les procédures de passation des marchés liées à la construction et à la maintenance en vue de simplifier le processus et de mettre en place un service d'approvisionnement plus solide. Cela nous aidera à élaborer une approche structurée pour gérer les achats et les approvisionnements en général, qui comportera un mécanisme de planification détaillé des achats. Cela facilitera aussi la planification stratégique, car le processus permettra d'établir des mesures d'approvisionnement améliorées, de réaliser des gains en efficacité, de réduire les coûts et de faire une meilleure utilisation générale des outils, des services et des pratiques exemplaires de TPSGC.

Comme la plupart d'entre vous le savez, le SCC est une organisation très complexe, car la nature de son mandat exige qu'elle exerce ses activités 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Je suis certain que vous savez tous qu'il faut souvent faire des heures supplémentaires dans un secteur d'activité qui ne ferme jamais. La gestion des heures supplémentaires peut devenir vraiment compliquée quand il faut atteindre un équilibre entre les diverses questions opérationnelles, dont la formation, les escortes d'urgence, l'hospitalisation des détenus et la situation d'urgence. Nous nous sommes engagés à réduire au minimum le recours aux heures supplémentaires, à en justifier les coûts et à gérer les congés de façon efficace. Pour ce faire, nous allons mieux surveiller et analyser nos dépenses et chercher des solutions de rechange aux heures supplémentaires et nous allons recueillir des renseignements sur les coûts et le rendement de tous les aspects de nos activités.

Je vais demander à chacun des sous-commissaires régionaux d'examiner régulièrement les dépenses et les contrôles de gestion des heures supplémentaires pendant les réunions de leur équipe de gestion et nous allons également surveiller cette question lors des réunions trimestrielles du comité de direction.

• (1540)

En terminant, j'aimerais remercier le comité de m'avoir permis de parler des efforts déployés par le SCC pour accroître les économies d'échelle et l'efficacité de ses services, et je serai heureux de répondre à vos questions.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Head.

Nous entamons maintenant le premier tour de questions. Nous avons chacun sept minutes.

Monsieur Oliphant, nous vous écoutons.

M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci aux deux organisations représentées ici.

Je tiens d'abord à vous féliciter tous deux pour le travail très différent que vous faites chacun, qui, je pense, est très important pour les Canadiens.

Tout d'abord, monsieur McRoberts, j'ai suivi l'actualité après la diffusion du rapport de la vérificatrice générale, et les médias semblaient dramatiser le manque d'efficacité et les coûts. Cependant, quand je lis votre rapport, il me semblerait plus juste de dire que le problème venait du manque d'études ou de preuves, ou de surveillance de ces dépenses, plutôt que la limite réelle des dépenses. Est-ce que je me trompe?

• (1545)

M. Hugh McRoberts: C'est tout à fait cela. Ce que nous recherchions, c'étaient des preuves que la commission avait effectué le type d'analyses qu'elle serait censée faire pour s'assurer, et pouvoir

assurer aux autres, qu'ils dépensent leur argent dans le respect des règles, plutôt que de tenter de prouver, ce qui est impossible dans le contexte d'une vérification, que leurs coûts étaient excessifs.

M. Robert Oliphant: Est-ce que, dans le cadre de ces études comparatives, vous avez examiné d'autres services correctionnels du monde et leurs coûts par détenu, pour déterminer si, peut-être, ils dépassaient les bornes, ou est-ce simplement que vous n'avez pas trouvé les contrôles de vérification qui devraient y être?

M. Hugh McRoberts: Nous avons fait ces deux choses, monsieur le président. Nous avons parlé aux représentants d'autres services correctionnels, tant au Canada qu'à l'étranger, et nous avons aussi examiné d'autres institutions qui achetaient en vrac des choses comme les aliments et les produits de nettoyage, tant dans le secteur de l'hébergement que le secteur hospitalier, pour cerner les types d'économies qu'elles avaient pu réaliser en faisant une analyse de leurs pratiques d'approvisionnement, particulièrement en regard des changements survenus dans la manière dont les aliments et d'autres types de services sont maintenant emballés et livrés. Des comparaisons directes étaient tout simplement impossibles parce qu'il y avait trop d'autres variables, mais nous avons été convaincus, à l'examen des pratiques d'autres entités, tant dans le secteur correctionnel que dans d'autres industries, qu'il était raisonnable de s'attendre à ce que l'exécution du type d'analyse qu'avaient fait ces industries engendrerait des économies potentiellement importantes.

M. Robert Oliphant: Et qu'en est-il de leur argument selon lequel les économies locales peuvent être tout aussi vigoureuses en 2009 que partout au Canada, compte tenu du fait que pour cette compétence —je ne connais aucune chaîne d'hôpitaux qui assure une présence partout au Canada et qui couvrirait ce type de distance. Ils sont de compétence provinciale. Alors je me demande comment vous pouvez faire une telle comparaison.

M. Hugh McRoberts: Nous avons aussi parlé avec des représentants du secteur de l'hébergement qui participent à l'offre de services alimentaires à de très grandes chaînes, dont certaines font affaire non seulement dans les grandes villes, mais aussi dans les plus petites villes du Canada. Là encore, tout indiquait que dans cet environnement, il était possible de réaliser des économies.

Je le répète, nous reconnaissons que la réponse n'est pas forcément des plus évidentes. Nous ne prônons pas une solution particulière, mais disions simplement que suffisamment de changements étaient survenus dans la nature de l'industrie et que d'autres réalisaient de telles économies, dans diverses circonstances, qu'il nous semblait important que le Service correctionnel du Canada commence à réfléchir aux diverses options.

M. Robert Oliphant: Dans votre rapport, vous dites, au sujet du déploiement du personnel, que le SCC n'a pas fait une analyse suffisante du modèle, comme une analyse des coûts par rapport aux avantages, ou n'avait pas envisagé d'autres solutions en matière de déploiement du personnel. Qu'entendez-vous par-là? De quelles solutions s'agit-il

M. Hugh McRoberts: Plusieurs enjeux étaient en cause ici. Je pense que l'un des plus importants de ceux-ci était que le modèle devait vraiment être élargi — et je pense que le Service correctionnel est d'accord avec nous sur ce plan — pour examiner plus les implications du temps supplémentaire et s'il y avait ou non des situations où, en fait, ce qui semble a priori être un excédent de personnel peut, au bout du compte, être plus économique que de payer des heures supplémentaires sur une base nette, à l'heure.

M. Robert Oliphant: Je me demandais seulement si vous parliez d'externalisation du personnel, ou de privatisation de certains services? Qu'aviez-vous à l'esprit?

M. Hugh McRoberts: Non, monsieur le président, nous parlions simplement de l'analyse — de la manière dont le personnel actuel est organisé.

M. Robert Oliphant: Dieu merci.

J'ai quelques questions à poser à M. Head. Je suis heureux de vous revoir. J'éprouve un immense respect pour votre travail et pour votre organisme. Très franchement, j'apprécie que vous acceptiez les déclarations de la vérificatrice générale. Je pense que c'est intelligent, gracieux et sage.

Avez-vous assez d'argent pour faire le travail que vous êtes chargé de faire?

M. Don Head: Avec les fonds que nous avons reçus depuis quelques années, dans le cadre des budgets de 2007 et de 2008, je pense que nous sommes en bonne position pour obtenir le genre de résultats, au plan de la sécurité publique, que nous avons déjà obtenus ces dernières années. L'une des tâches qui nous incombe, avec le programme de transformation, est d'examiner comment nous pouvons fournir plusieurs de nos services de manière plus efficace et intelligente, particulièrement les programmes et les interventions auprès des délinquants, de manière à améliorer nos résultats.

Certains éléments présentent plus de défis que d'autres. Par exemple, la question de la santé mentale présente un défi important pour notre organisation. La réponse aux besoins des délinquants autochtones présente aussi des défis d'importance. Ce que nous devons faire, maintenant, c'est déterminer, en examinant la manière dont nous réalisons nos activités avec l'argent dont nous disposons, si nous pouvons réaliser d'autres gains d'efficacité ou économies potentielles en modifiant légèrement nos méthodes. Si, en fin de compte, nous n'en trouvons pas, nous envisagerons de faire les propositions appropriées axées sur l'amélioration des résultats.

• (1550)

M. Robert Oliphant: Bien entendu, ce que nous espérons, c'est que vous fassiez votre travail avec économie et efficacité.

Vous avez anticipé mes questions, au sujet de la santé mentale. Il me semble qu'il faudra encore beaucoup d'autre argent du gouvernement pour faire le genre de travail auquel, je pense, les Canadiens s'attendent de votre part. Je vous encouragerais à entreprendre les mesures pour réaliser des gains d'efficacité, afin de faire comprendre que vous êtes sous-financés relativement à ces deux aspects qui me préoccupent énormément: les premières nations et les Autochtones, et aussi les enjeux liés à la santé mentale.

La dernière question que je vais poser, c'est si vous avez réussi à dépenser, cette année, les 122 millions de dollars du budget de 2008.

M. Don Head: Je pourrais exposer diverses initiatives qui en ont découlé. Ce montant de 122 millions de dollars est un montant cumulatif sur quelques années. Le total du financement est supérieur à cela, parce qu'il y a un élément d'immobilisations. Nous avons fait d'importants progrès dans l'exécution de notre programme, à bien des égards.

Je pourrais répondre à cela plus tard.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Oliphant.

Madame Faille, vous aurez sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ): Merci, monsieur le président.

Bienvenue à tous à ce comité. J'ai quelques questions, entre autres une première concernant l'approvisionnement dans les milieux hospitalier et hôtelier lorsqu'on fait la comparaison en termes d'économies substantielles. Pourriez-vous fournir des exemples précis de la façon dont les hôpitaux et les hôtels ont réalisé des économies sur le plan de l'achat d'aliments?

[Traduction]

M. Hugh McRoberts: Je demanderai à M. Stock de vous répondre, mais il y a des limites à ce que nous pouvons dire, parce que l'information qui nous a été fournie est de nature exclusive et appartient aux industries concernées.

Cela étant dit, je laisserai M. Stock vous répondre.

M. Gordon Stock (directeur principal, Sécurité publique et protection civile Canada, Justice, Bureau du vérificateur général du Canada): Merci, monsieur le président.

Les économies peuvent être réalisées sur deux plans. Le premier est celui des contrats eux-mêmes. Les contrats à plus long terme qui permettent de revenir et négocier à nouveau les prix, permettent certaines économies, tant au plan administratif que du fait qu'on peut négocier un meilleur prix avec les fournisseurs.

Le deuxième plan est celui de la distribution. Quand on a une grande exploitation, particulièrement pour une chaîne hôtelière mais aussi, par exemple, au sein du service correctionnel — ses établissements sont partout au pays — l'aspect de la distribution ne signifie pas qu'il faut que tout vienne d'un lieu central. Le contrat peut être libellé de telle manière que les produits ou services peuvent être créés à l'échelle locale et livrés aux institutions. Selon les modalités de la distribution, des économies peuvent être réalisées en bout de ligne aussi.

[Français]

Mme Meili Faille: Le Service correctionnel du Canada a des installations dans des régions éloignées. Je pourrais vous demander de considérer deux exemples au Québec, entre autres tout le tournant et la programmation contre la malbouffe dans les hôpitaux. L'Hôpital Sainte-Justine a actuellement un très beau programme de gestion de la cafétéria et de la nourriture. C'est aussi le cas dans les installations d'Hydro-Québec. Comment Hydro-Québec a-t-elle relevé le défi de fournir à ses employés une cafétéria et de gérer la malbouffe? Si je regarde du côté du secteur privé, il y a également Standard Life et d'autres compagnies qui ont des programmes de gestion de la nourriture. Je voulais simplement savoir si au Service correctionnel du Canada, on tient compte de la question de la malbouffe dans les analyses.

[Traduction]

M. Don Head: Nos menus sont fondés sur le Guide alimentaire canadien. Nous avons des diététiciens qui examinent régulièrement les menus qui sont produits et les approuvent.

Pour ce qui est de la malbouffe en tant que telle, il peut y arriver que l'on serve des frites, ou certains autres aliments que vous pouvez considérer comme de la malbouffe. La malbouffe traditionnelle que consomment les enfants — les tablettes de friandises, les chips, ne sont pas fournis par le SCC. Les détenus peuvent les acheter à ce qu'on appelle les cantines des détenus, à leurs propres frais. Nous ne fournissons pas ce genre de nourriture.

Les aliments que nous achetons sont en fonction de nos menus, et ceux-ci sont examinés par des diététiciens.

•(1555)

[Français]

Mme Meili Faille: Donc, vous êtes sensibilisés aux coûts par rapport à la santé de vos détenus.

D'autre part, lorsqu'on parle d'investissements dans les infrastructures, je voudrais reparler d'un dossier, celui de la contamination de l'eau, des conduites d'eau de certains établissements, et de la contamination par le plomb. Est-ce que les montants accordés par le gouvernement fédéral ont permis de régler ce problème dans les établissements fédéraux?

[Traduction]

M. Don Head: Je ne sais pas, monsieur le président, si j'en ai parlé, mais en ce qui concerne les enjeux entourant la qualité de l'eau, nous en faisons régulièrement la gestion et la surveillance. Par exemple, dans les endroits où l'eau provient de puits, nous respectons les protocoles normaux en faisant tester l'eau régulièrement.

Lorsque nous avons des problèmes avec l'eau fournie par la ville ou la municipalité, nous réagissons aux problèmes qui sont portés à notre attention.

[Français]

Mme Meili Faille: Y a-t-il encore des établissements où il y a toujours des avis d'ébullition de l'eau?

[Traduction]

M. Don Head: Actuellement, je ne connais aucun de nos établissements qui doit faire bouillir...

[Français]

Mme Meili Faille: Pouvez-vous faire la recherche et nous dire si les problèmes ont été réglés?

[Traduction]

M. Don Head: Absolument.

[Français]

Mme Meili Faille: Également, vous pourriez peut-être fournir au comité un résumé de l'état de vos installations de traitement des eaux. Je sais que plusieurs centres datent de plusieurs années. Pourriez-vous fournir au comité de l'information au sujet de l'état de vos infrastructures en ce qui concerne l'eau, potable et usée, et la façon de les gérer.

Mon autre question concerne les employés, donc les agents du Service correctionnel. Des statistiques démontrent que le taux d'absentéisme, des congés de maladie pris par les agents correctionnels, a augmenté de façon significative. Est-ce que vous pouvez nous donner une indication du pourcentage?

[Traduction]

M. Don Head: Pour nos agents correctionnels, les dernières statistiques que nous avons, c'est qu'ils utilisent en moyenne 17 journées de maladie par année. Nous avons constaté certains changements depuis deux ans, à la suite de l'entrée en vigueur de nouvelles clauses de la convention collective. En conséquence de certains changements survenus il y a quelques années, une fois qu'un agent correctionnel a écoulé les 15 journées de congés de maladie qu'il peut accumuler durant un exercice, il a la possibilité d'en gagner deux de plus dans l'année. Nous avons observé une tendance qui fait que, dans certains cas, les agents correctionnels écoulent leurs 15 jours, et utilisent aussi leurs deux journées additionnelles.

Mais nous savons aussi que dans certains cas, pas tous, certains de ces congés sont associés au fait que des employés sont la cible d'agressions dans les institutions, quand il y a eu un incident grave et que le niveau de stress connexe est élevé pour certains employés après de tels incidents, que ce soit une prise d'otages ou une émeute grave. Alors nous avons constaté une augmentation ces dernières années.

[Français]

Mme Meili Faille: J'ai une dernière question. Vous venez tout juste de parler d'agressions contre des agents correctionnels. Donc, les conditions de travail sont très difficiles pour les agents. J'aimerais savoir si vous avez donné suite à une de leurs demandes, qui était de faire subir des tests aux détenus pour connaître leur condition de santé, à savoir s'ils étaient séropositifs ou s'ils avaient des maladies. Parfois, les agents se font cracher à la figure, il y a contact avec des liquides corporels. On leur crache dessus, on les mord, on urine sur eux. Ce sont des gestes qui sont posés contre des agents correctionnels. Est-ce que le gouvernement fédéral a donné suite à leur demande visant à savoir si un détenu qui a mordu, craché ou posé un autre geste semblable était porteur de maladies graves?

•(1600)

[Traduction]

M. Don Head: L'une des recommandations qui a été faite dans le rapport du comité d'examen était que le gouvernement envisage d'imposer le test à tous les délinquants entrant dans le système correctionnel fédéral. Cela ne se fait pas pour l'instant, parce qu'il faut un changement législatif.

Alors notre pratique a toujours été et reste que jusqu'à ce qu'il y ait un changement législatif, les membres du personnel qui ont été exposés à des fluides corporels ou des excréments subissent le protocole universel, pour les protéger. Il faut pour cela qu'ils aillent à l'hôpital, qu'ils reçoivent les divers « cocktails », comme on les appelle, pour combattre tout problème potentiel d'infection.

[Français]

Mme Meili Faille: Donc, vous exposez vos employés à des risques pour leur santé.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Christopherson, vous avez sept minutes.

M. David Christopherson (Hamilton-Centre, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à vous, monsieur Head, d'être ici aujourd'hui.

Je dois dire que, quand j'ai lu le rapport, la première fois et ensuite, plus en détail, mon passé est revenu me hanter, puisque dans une autre vie, j'ai été responsable du système carcéral de l'Ontario. Je ne sais pas ce qui en est maintenant, mais à l'époque, le réseau de l'Ontario à lui seul était équivalent au réseau fédéral dans son intégralité. C'est probablement toujours plus ou moins pareil.

Deux choses me frappent. L'une, je dois l'admettre, est que j'éprouve beaucoup de sympathie pour le ministère à cause des défis auxquels il est confronté. C'est différent de tout autre secteur du gouvernement, et les pressions sont énormes. Quand il n'y a pas d'argent pour faire face aux difficultés, il faut prendre des décisions qui sont des plus difficiles.

Je ne me lancerai pas dans l'une de mes grandes volées oratoires habituelles parce que ce fait me limitera. D'après mon expérience, il n'y a rien à faire à cela. C'est un ministère qui est difficile à gérer.

J'aimerais tout de même parler du paragraphe 7.77 du rapport de la vérificatrice générale, dont la première phrase est la suivante:

Nous avons constaté que le service concentre la majeure partie de ses efforts sur la sûreté et la sécurité. Il n'accorde pas suffisamment d'importance aux questions de l'économie et d'efficience.

Vous savez quoi? S'il faut que nous ayons un problème, je suis heureux que ce soit celui-ci. Je suis heureux que cette vérification n'a pas conclu que vous vous débrouillez très bien pour acheter les vêtements et pour acheter les aliments, et que vous êtes nuls au plan de la sécurité et de la sûreté.

Mes propos sont fondés sur une longue expérience, parce que je me rappelle que le gouvernement de Mike Harris avait privatisé l'un des centres de détention des jeunes et en a fait un camp militaire. La veille de la cérémonie d'ouverture, alors que le ruban attendait déjà le coup de ciseau, il y a eu une évasion. La première chose qu'ils ont dû faire, c'est appeler les travailleurs du service correctionnel public pour assurer la sécurité des lieux et aller mettre le filet sur les prisonniers évadés.

Je dis ça parce que nous savons que ce gouvernement porte un intérêt à la privatisation du système, et salive un peu à cette idée.

L'industrie qui connaît la plus grande croissance aux États-Unis est celle de la construction de prisons...

Pardonnez-moi?

M. Robert Oliphant: Pouvons-nous passer aux questions?

Le président: Poursuivez.

M. David Christopherson: Quand c'est votre tour de parler, vous pouvez dire ce que vous voulez, mon ami, et je vous écoute. Je vous demande de faire preuve de la même courtoisie.

Ma première question s'adresse en fait au Bureau du vérificateur général. Avant d'entrer dans les détails du contenu du rapport, j'ai deux ou trois questions à poser.

L'un des avantages qu'il y a à acheter localement, c'est la salubrité des aliments, qui est un enjeu d'importance. Si elle n'est pas assurée, on empoisonne instantanément combien de milliers de personnes? Alors l'approvisionnement à l'échelle locale se fait de plus en plus, à cause de cette assurance. C'est aussi des emplois locaux. Ces institutions sont souvent l'un des plus importants moteurs économiques, dans les régions rurales en particulier, et si on élimine l'approvisionnement à l'échelle locale, il y aura des répercussions sur la collectivité. Est-il vraiment nécessaire d'y réfléchir longtemps, sous l'angle économique?

Et puis il y a le coût environnemental du transport des aliments et des produits, d'où qu'ils proviennent, jusqu'à ces endroits. Dans quelle mesure en avez-vous tenu compte, et quelle valeur ce facteur peut-il avoir en regard des sommes que, selon vous, on pourrait économiser?

M. Hugh McRoberts: Nous avons pensé à ce que la direction du SCC en aurait tenu compte dans le genre d'analyse que nous nous attendions à ce qu'il ait fait. Nous pensions que la direction aurait examiné ses structures de coûts, en aurait discuté avec l'industrie — la livraison des aliments en étant un exemple, mais les autres industries aussi — aurait évalué les solutions de livraison et, très franchement, les avantages des coûts associés à chaque solution.

Il est certain que nous nous attendrions à ce que les enjeux liés aux entreprises locales comparativement aux enjeux nationaux, tous les

enjeux possibles, aient été pris en compte dans le genre d'analyse que nous pensions voir, mais il n'en a tout simplement pas été question.

● (1605)

M. David Christopherson: Ainsi donc, on n'a pas tenu compte de ce point et des autres aspects? D'accord.

Qu'en est-il de la situation, alors, monsieur Head? Comment ces facteurs sont-ils pris en compte? À moins que vous n'ayez encore à les analyser? J'aimerais savoir ce que vous en pensez, monsieur.

M. Don Head: Nous sommes toujours en train d'examiner ou d'analyser l'information. Nous allons, comme je l'ai indiqué dans mon intervention initiale, examiner les aspects relatifs à l'approvisionnement à l'échelle locale. Nous savons, par exemple, que certaines questions... Je vais me servir de Kingston comme exemple. Comme le savent certains membres du comité, Kingston, qui compte plusieurs prisons dans la région immédiate, est en quelque sorte une ville pénitentiaire. Des facteurs comme l'alimentation, le personnel et ce genre de choses font circuler des millions de dollars dans l'économie locale. Nous allons examiner cette question et en tenir compte dans l'avenir.

Mais, ici encore, ceux qui connaissent bien le système correctionnel savent que quelques éléments peuvent rapidement provoquer une émeute, notamment la mauvaise qualité des aliments. Si nous ne trouvons pas la bonne formule dans le cadre de nos efforts, je vais dépenser toutes mes économies à réparer mes établissements.

Ceci dit, nous convenons que, comme l'indique le rapport de la vérificatrice générale, nous pouvons améliorer nos pratiques et être plus attentifs à la manière dont nous achetons certains articles et même à des choses simples, comme la façon d'élaborer les menus au pays...

M. David Christopherson: D'accord, merci. Je ne veux pas être impoli en vous interrompant, mais le temps m'est compté.

Dans son rapport, la vérificatrice générale indique au paragraphe 7.78 — et c'est vous qui nous avez transmis cette information — que vous avez effectué des coupures dans certains programmes afin d'équilibrer votre budget. Quelles sortes de programmes ont déjà été touchés par cette mesure?

M. Don Head: Au moment de la vérification, divers programmes avaient fait l'objet de coupures, notamment ceux relatifs à l'abus de substances et à la prévention de la violence. Nous n'avons pas carrément mis fin au financement, mais avons simplement réduit le nombre de programmes mis en oeuvre dans un exercice donné.

Ce point nous préoccupe beaucoup, parce que notre objectif premier consiste à réhabiliter les contrevenants. Ainsi, au moment où la vérification a été effectuée, nous avons bien des défis à relever au chapitre du budget, et les directeurs d'établissement ont dû prendre des décisions afin de trouver un certain équilibre entre la sécurité, les programmes et d'autres questions.

M. David Christopherson: Je suppose que vous n'avez pas pris ces mesures de gaieté de coeur. Comme vous le dites, dès que vous sabrez dans ces programmes, cela a une incidence non seulement sur le surpeuplement des prisons, mais également sur l'aspect de réinsertion progressive du système correctionnel, qui n'est pas supposé se limiter à l'aspect punitif.

Les économies réalisées vous permettraient-elles de réinjecter des fonds dans ces programmes ou avez-vous d'autres difficultés budgétaires qui vous empêchent d'atteindre vos objectifs actuels dans le cadre de l'examen stratégique des dépenses?

M. Don Head: Comme le budget de 2007-2008 prévoit de nouvelles affectations et que l'on a réinvesti dans le cadre du processus d'examen stratégique, nous sommes maintenant en mesure d'élargir certains programmes dans quelques domaines — pas dans tous, mais dans des domaines importants, notamment les programmes relatifs aux condamnés à perpétuité, à la prévention de la violence, à l'abus de substances et à la prévention de la violence pour ceux qui purgent de brèves peines de prison. Un problème se pose d'ailleurs à cet égard: si ces prisonniers ne purgent qu'une courte peine de prison et que nous ne pouvons leur offrir un programme approprié, ils ressortiront de prison sans avoir appris quoi que ce soit.

Nous avons également reçu des fonds pour améliorer les programmes destinés aux Autochtones. Une fois de plus, ce n'est pas une panacée, mais ces fonds nous ont permis de réaliser de grands progrès. Nous sommes maintenant beaucoup mieux placés pour maintenir notre exécution de programmes.

Le président: Je vous remercie, messieurs Christopherson et Head.

Monsieur Saxton, vous disposez de sept minutes.

M. Andrew Saxton (North Vancouver, PCC): Merci, monsieur le président. Je vous remercie également, messieurs, de témoigner aujourd'hui.

Dans son rapport, la vérificatrice générale soulève de graves questions, et je la remercie de les avoir portées à notre attention. Elle se préoccupe particulièrement du temps supplémentaire et de l'inefficacité.

Vous avez certainement du pain sur la planche, monsieur Head. Cependant, je suis heureux de constater que le Service a élaboré un plan d'action et prend cette question au sérieux, car ce sont de graves problèmes.

Ma première question concerne le temps supplémentaire. Dans le rapport de novembre, je remarque que la vérificatrice générale indique que de bons processus sont en place. Cependant, dans ce nouveau rapport, qui retourne jusqu'en 2004, elle fait part de grandes préoccupations à cet égard. J'aimerais comprendre pourquoi ces deux rapports se contredisent, l'un disant qu'il y a des processus en place alors que l'autre fait état de grandes préoccupations.

Qu'en pensez-vous, monsieur Head?

M. Hugh McRoberts: Je demanderais à M. Stock de répondre à cette question.

M. Gordon Stock: Je vous remercie, monsieur le président.

Dans notre rapport précédent, qui date de novembre 2006, je crois, nous avons examiné le temps supplémentaire, mais d'un point de vue différent. Nous voulions savoir si le temps supplémentaire et les congés étaient autorisés de façon adéquate. Nous nous sommes donc intéressés au processus en place.

Dans le présent rapport, nous avons cherché à connaître les causes de l'augmentation constante du temps supplémentaire. C'est à ce moment que nous nous sommes demandés s'il existait des processus adéquats permettant de gérer le temps supplémentaire dans les établissements.

• (1610)

M. Andrew Saxton: Vous avez conclu que c'est maintenant le cas, n'est-ce pas?

M. Gordon Stock: Pour l'instant, nous ne croyons pas qu'il y en ait. En fait, le temps supplémentaire est encouragé pour toutes sortes de raisons, comme les congés imprévus. Ces absences sont

attribuables à diverses causes, que ce soit aussi grave qu'une émeute ou aussi simple qu'une maladie. Chaque fois, il faut que quelqu'un fasse du temps supplémentaire.

Nous avons constaté que pour l'instant, il ne semblait pas exister des mesures incitatives pour réduire le temps supplémentaire, particulièrement aux échelons supérieurs.

M. Andrew Saxton: Bien, merci.

En mai 2007, le ministre Day a nommé un groupe d'experts indépendant afin d'examiner les priorités opérationnelles; de plus, je vois que le budget de 2008 prévoit une affectation de 122 millions de dollars pour le SCC. Il y a ensuite le plan d'action élaboré à la suite du dépôt du rapport de la vérificatrice générale.

Vous avez beaucoup de travail devant vous. Croyez-vous pouvoir mettre en oeuvre les changements prévus dans ce plan? Ce dernier a-t-il été rendu public?

M. Don Head: Monsieur le président, je suis convaincu que nous pourrions y parvenir. Ce ne sera pas l'affaire d'une ou deux années; plusieurs éléments prendront plusieurs années à mettre en oeuvre.

Il s'agit véritablement d'une transformation majeure de notre organisation à tous les égards, qu'il s'agisse de la sécurité, de l'exécution de programme ou de la gestion de cas. Comme je l'ai indiqué plus tôt, les fonds qui nous ont été affectés dans les budgets de 2007 et de 2008 et le réinvestissement de l'argent reçu à la suite du processus d'examen stratégique nous place dans une bien meilleure position qu'il y a trois ans, alors que nous ne disposions pas de fonds suffisants pour régler toutes ces questions immédiatement.

Pour ce qui est des aspects dont il est question dans notre réponse au rapport de la vérificatrice générale, je suis persuadé que nous pourrions réaliser des progrès. Nous avons déjà commencé à déterminer d'autres économies et gains en efficacité que nous pourrions réaliser à la suite de notre examen du plan d'action, et nous verrons comment nous pouvons réinvestir ces fonds dans d'autres domaines importants — ici encore, les programmes, la santé mentale et les services destinés aux contrevenants autochtones et aux femmes.

M. Andrew Saxton: Pour continuer dans la même veine, le fait d'être en activité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 n'est pas sans poser certains défis. Comment répondez-vous à la deuxième recommandation de la page 18, où on peut lire que le SCC « devrait effectuer une analyse suffisamment approfondie pour déterminer si sa méthode de déploiement des agents de correction donne le résultat le plus économique et le plus efficace qui soit »?

M. Don Head: Le Service correctionnel du Canada a, depuis le début des années 1980, des normes de poste — vente que l'on appelle maintenant les normes de déploiement. Nous ne les avons pas mises à jour aussi fréquemment que nous aurions dû ces dernières années. Comme l'a fait remarquer la vérificatrice générale, nous avons élaboré un nouveau modèle, que nous appelons « modèle de déploiement des agents de correction ». Nous avons eu l'occasion de le mettre à l'essai à l'Établissement Mountain, accélérant, en fait, la mise en oeuvre d'un élément à la suite d'une grave émeute qui s'est produite à cet endroit l'an dernier. Nous avons pu ainsi évaluer la viabilité et l'efficacité de ce modèle, cerner les lacunes et examiner d'autres questions connexes — par exemple, la manière de planifier les horaires des agents de correction —, ce qui nous a également permis de résoudre des questions ayant trait au temps supplémentaire.

Grâce à l'examen réalisé à l'Établissement Moutain et aux engagements subséquents que nous avons pris au cours des quatre ou cinq derniers mois, nous sommes maintenant prêts à mettre en oeuvre la stratégie de déploiement dans tous nos établissements à compter du mois prochain, c'est-à-dire en avril.

•(1615)

M. Andrew Saxton: Je vous remercie. Je n'ai plus d'autres questions.

Le président: Merci, monsieur Saxton. Ceci conclut le premier tour.

Je veux clarifier quelques questions, monsieur Head, et elles portent sur la grande question de la sécurité. Je crois comprendre, d'après tout ce que j'ai lu et entendu, que les drogues illicites constituent un grave problème dans les établissements. Je n'ai aucun moyen de savoir ce qu'il en est, mais je suppose que l'approvisionnement alimentaire présente bien des risques à cet égard. Pourriez-vous expliquer au comité comment vous vous attaquez à ce problème? Nous avons établi des comparaisons avec des hôtels, mais ces derniers ne sont pas confrontés aux mêmes défis ni aux mêmes problèmes dans ces domaines. C'est un grand facteur de risque avec lequel vous devez composer, et vous ne pouvez laisser n'importe qui fournir et livrer de la nourriture dans un établissement sans effectuer moult vérifications.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus long à ce sujet?

M. Don Head: Je vous remercie, monsieur le président, de poser cette question.

Nous prenons plusieurs mesures.

Tout d'abord, monsieur le président et distingués membres du comité, si vous êtes des habitués des voyages aériens, vous connaissez fort bien la routine à laquelle il faut se soumettre pour accéder à l'aire d'attente. Vous devez vider vos poches, ouvrir votre ordinateur portable et enlever tout ce qui contient du métal. Vous devez vous plier à toutes ces mesures, qui sont maintenant tellement routinières que la plupart des Canadiens peuvent probablement les énumérer très clairement et dans l'ordre.

L'un des problèmes que nous avons au Service correctionnel du Canada était le manque de rigueur des processus de fouille des gens et des objets qui entrent dans les établissements. Parmi les mesures prises l'an dernier, nous avons remis en place une approche très systématique et stricte pour effectuer la fouille des gens et des objets.

L'une des premières choses que nous avons faites a été, si je puis dire, de revenir à l'essentiel. Nous avons en outre renforcé notre capacité de détecter des types précis d'objets illicites, illégaux ou interdits dans les prisons. Par exemple, ceux qui pénètrent dans nos établissements doivent se soumettre à des processus effectués à l'aide de détecteurs ioniques, des appareils semblables à ceux utilisés pour détecter les matériaux entrant dans la composition d'armes balistiques ou de bombes dans les aéroports. Nous disposons d'appareils qui peuvent détecter les particules de drogue qui pourraient se trouver sur les visiteurs. Nous avons également des détecteurs de métal pour repérer ceux qui pourraient essayer de faire entrer des objets métalliques, qui peuvent servir d'arme ou mettre en péril la sécurité de l'établissement.

Avec les fonds reçus ces deux dernières années, nous avons acheté de l'équipement ultramoderne pour nous aider à cet égard. De plus, si nous voulions adopter une approche plus nationale concernant l'approvisionnement et les livreurs, l'une des choses que nous continuerions de faire serait de nous assurer que les personnes qui

entrent régulièrement dans les établissements pour effectuer des livraisons font l'objet de vérifications policières.

Le président: J'ai un dernier point à aborder. Je crois comprendre, et corrigez-moi si je fais erreur, que le Service correctionnel du Canada exploitait, ou exploite encore, un certain nombre de fermes au Canada. Même si je ne me fais pas d'illusion sur votre capacité de produire des aliments à des prix le moins comparables à ceux du secteur privé, il n'en reste pas moins que, si on regarde la situation du point de vue du progrès, de la réinsertion et de l'environnement, il y aurait des raisons de maintenir ces programmes.

Je crois que vous êtes en train de fermer ces exploitations. Est-ce le cas?

M. Don Head: C'est exact, oui.

Le président: Sont-elles fermées?

M. Don Head: Nous le ferons au cours des quatre prochaines années. Les deux premières nous serviront à planifier l'arrêt de l'exploitation de ces fermes et le remplacement de ces activités par d'autres programmes de réhabilitation des contrevenants, comme le renforcement des compétences à l'emploi et la formation dans les métiers.

Le président: En 30 secondes ou moins, pourriez-vous me dire pourquoi on met fin à ces programmes? À mon point de vue, ils ont leur raison d'être.

M. Don Head: C'est principalement parce que les ensembles de compétences que les contrevenants acquièrent en travaillant sur ces fermes ne correspondent pas nécessairement aux besoins du marché de l'emploi actuel. Nous essayons de les aider à trouver et à conserver des emplois qui répondent mieux aux besoins du marché du travail.

•(1620)

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous entamons le deuxième tour.

Monsieur Andrews, vous disposez de cinq minutes.

M. Scott Andrews (Avalon, Lib.): Je remercie beaucoup les témoins de comparaître devant nous aujourd'hui.

J'aimerais revenir à la question du temps supplémentaire que nous avons brièvement abordée. J'essaie de comprendre quelque chose du point de vue du Bureau de la vérificatrice générale. De toute évidence, vous surveillez le temps supplémentaire dans de nombreux ministères, et vous n'attirez pas l'attention sur ce point si ce n'était un grave problème. Pourriez-vous nous donner une meilleure idée du temps que vous avez passé à examiner le problème de temps supplémentaire au Service correctionnel du Canada? Pourriez-vous établir certaines comparaisons et nous dire pourquoi vous ciblez cet organisme en particulier pour le temps supplémentaire excessif?

M. Hugh McRoberts: Nous avons examiné cet aspect dans ce contexte parce qu'il cadrait avec la portée de notre enquête sur la gestion économique et efficace des ressources. Les ressources servant à assurer la sécurité figurent parmi les principaux éléments que gère le ministère.

Nous nous étions déjà intéressés à la question. Cette fois-ci, nous avons été frappés par le volume croissant de temps supplémentaire et par ce qui nous semblait une absence, à l'échelle régionale et nationale, de processus systématique pour gérer, surveiller et, de fait, contrôler ce temps supplémentaire. Nous avons eu l'impression qu'il n'était pas bien surveillé, car nous n'avons trouvé aucune preuve de mesure adéquate prise à cet égard.

Chacun sait que le temps supplémentaire fait partie intégrante des activités 24 heures sur 24, sept jours sur sept, ce dont nous convenons d'ailleurs. D'un autre côté, en raison de sa croissance très rapide, ce temps supplémentaire grevait de plus en plus le budget général de l'organisme, ce qui était en soi une raison suffisante pour que nous effectuions en partie notre vérification sur cet aspect afin de mieux comprendre comment on le gérait et le contrôlait — ou pas.

M. Scott Andrews: Monsieur Head, en réaction à ce que vous venez de dire, je ferais remarquer que les services correctionnels sont en opération 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Cela me porterait à croire, comme n'importe qui d'ailleurs, que vous savez que vous allez devoir surveiller votre personnel sur une telle période et prévoir l'effectif en conséquence. Pourquoi ne vous tiendriez-vous pas au courant de la quantité de temps supplémentaire effectué? Et que répondriez-vous à M. McRoberts?

M. Don Head: Je répondrai en partie en disant que le problème ne vient pas de l'absence de surveillance de la quantité de temps supplémentaire effectué. Ce que la vérificatrice générale a dit, avec justesse d'ailleurs, c'est que lorsque nous avons remarqué la tendance, nous n'avons pas nécessairement pris les mesures concertées que nous aurions dû prendre pour essayer de gérer ou de contrôler ce temps supplémentaire. Au fil des ans, nous nous sommes attaqués à ce problème de façon cyclique. Lorsque nous y avons accordé du temps et de l'attention, nous avons constaté une certaine diminution, mais nous avons également vu apparaître d'autres problèmes. Par exemple, certains directeurs, en accordant tout leur temps à la gestion des fonds affectés au temps supplémentaire, ne prêtent pas nécessairement attention à la sécurité publique.

Nous savons que nous devons trouver un juste équilibre. Nous devons régler la grande question de la gestion générale, mais nous savons également que nous devons nous attaquer à certaines des causes fondamentales du temps supplémentaire différemment que par le passé. Par exemple, nous avons observé, entre les exercices 2006-2007 et 2007-2008, une augmentation substantielle d'environ 13 millions de dollars de nos dépenses en temps supplémentaire à la suite de la modification de la convention collective des agents de correction. Ces derniers ont vu leur salaire augmenter de 13 p. 100 et leur semaine de travail passer de 37,5 à 40 heures par semaine. Ces modifications ont eu des répercussions considérables sur la rémunération du temps supplémentaire.

En raison de l'évolution du profil de la population des contrevenants au cours des dernières années — ils sont plus violents et davantage portés à passer à l'acte —, il s'est produit plus d'incidents et quelques émeutes dans les établissements. Il nous faut alors déployer des agents de correction supplémentaires et des équipes d'intervention en cas d'urgence.

M. Scott Andrews: C'est l'une des questions que j'allais poser. Je terminerai par deux questions.

La vérificatrice générale vous a recommandé de vous intéresser au gonflement de l'effectif. Manquez-vous de personnel actuellement? Avez-vous envisagé d'engager d'autres agents et de nouveaux employés pour régler le problème du temps supplémentaire?

J'ai remarqué qu'à deux ou trois reprises, vous avez parlé d'émeutes et de prises d'otage, qui justifieraient le temps supplémentaire. À combien de situations semblables avez-vous dû faire face pour justifier autant d'heures supplémentaires?

•(1625)

M. Don Head: Je vous donnerai comme exemple l'émeute qui a éclaté à l'Établissement Mountain l'an dernier. Plusieurs édifices et

cellules ont été saccagés et un détenu a trouvé la mort au cours de cette grave émeute. Il n'est pas facile de maîtriser les contrevenants en de pareilles circonstances. Nous avons dû incarcérer les détenus et passer l'établissement au peigne fin en raison de l'étendue des dégâts. Il a fallu récupérer tous les matériaux qui auraient pu servir d'armes. Nous avons également affecté des employés supplémentaires pour surveiller les zones maintenant considérées comme étant vulnérables, alors que ce fait nous avait échappé auparavant. À elle seule, cette émeute nous a coûté environ trois millions de dollars en temps supplémentaire.

Plusieurs postes étaient vacants ces dernières années, ce qui a contribué fortement au temps supplémentaire. Lorsqu'il y a des trous dans notre tableau de service, nous devons les combler. S'il n'y a pas assez de substituts, nous devons recourir au temps supplémentaire. Nous sommes en train d'embaucher 1 280 agents de correction pour le présent exercice en raison du nombre de postes vacants dans diverses régions du pays.

Le président: Merci.

Je vous remercie, monsieur Andrews.

Monsieur Kramp, je vous accorde cinq minutes.

M. Daryl Kramp (Prince Edward—Hastings, PCC): J'ai vraiment plusieurs questions. Je vais essayer d'en poser quelques-unes si je peux.

Le temps supplémentaire est extrêmement problématique. Ce qui me tracasse, bien sûr, c'est que la vérificatrice générale a essentiellement dit qu'il n'y avait pas de problème en 2006, puis que la situation s'est dégradée presque du jour au lendemain.

Honnêtement, ce n'est pas une réponse acceptable; je vous poserai donc une question bien directe. Les services correctionnels ont passé près de trois années sans contrat, période au cours de laquelle on a constaté beaucoup de mécontentement au sein du personnel. Peuvent-ils établir un lien avec la quantité importante de temps supplémentaire effectué pendant cette période?

M. Don Head: Ce fait a certainement contribué au temps supplémentaire facturé pendant cette période.

M. Daryl Kramp: D'accord. Je vous remercie beaucoup.

Je ferais ensuite remarquer que j'ai travaillé 35 ou 37 ans dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, et je suis complètement estomaqué d'entendre qu'il n'y avait aucune mesure de contrôle des coûts des aliments, coûts que l'on ne connaissait d'ailleurs pas. Je ne parle pas simplement du prix d'achat d'un article, mais de tous les coûts relatifs à la préparation et à l'équipement.

Le SCC existe depuis longtemps. Dans d'autres institutions, sous diverses formes, tout le monde connaît les coûts de base. Depuis combien de temps dure ce laisser-aller pour qu'on manque ainsi à ses responsabilités?

M. Don Head: Je ne crois pas que le problème vienne de l'ignorance des coûts au sein de l'organisme. Nous savons combien nous coûtent les rations, ce que nous payons en salaires au cours d'une période donnée pour le personnel des cuisines, ainsi que les sommes et les salaires versés aux détenus qui travaillent dans ces cuisines. Nous savons ce qu'il nous en coûte régulièrement pour remplacer l'équipement.

Pour nous, la grande question que soulève le rapport de la vérificatrice générale est la suivante: même si nous connaissions ces coûts et leur nature, nous sommes-nous suffisamment efforcés de trouver des moyens plus efficaces d'acheter certains articles en vrac ou à l'échelle nationale? Ce sont des possibilités que notre organisme n'avait pas envisagées, mais qu'il souhaite maintenant examiner.

M. Daryl Kramp: Surveillez-vous vos pertes, par simple respect d'une norme de l'industrie?

M. Don Head: Je vais devoir vérifier.

M. Daryl Kramp: Je fais cette suggestion car dans le domaine de l'hôtellerie, on peut savoir si une entreprise est une réussite ou un échec simplement en raison des pertes. C'est un indicateur de l'efficacité de l'exploitation. Je réalise que c'est peut-être une approche simpliste, mais j'avoue que je ne peux croire que l'organisme n'avait pas de meilleures mesures de contrôle à cet égard. Le rapport est si condamnant à ce sujet qu'il faudrait prendre des mesures très précises concernant les normes professionnelles qui devraient être respectées.

Il me reste quelques brèves questions.

Je regarde les fonds affectés à l'habillement pour la période allant de 2005 à presque 2007 et je remarque qu'ils ont doublé ou plus que doublé en l'espace de trois à cinq ans. Comment est-ce possible?

M. Don Head: Ces dépenses viennent en grande partie du changement des uniformes des agents de correction, de l'adoption d'un nouveau style d'uniforme, d'un nouveau matériel plus adapté aux conditions de travail, ainsi que de l'achat de fourniment. Nous achetons présentement des vestes résistantes aux armes tranchantes pour les employés. Une bonne partie des frais viennent donc des nouveaux uniformes destinés aux agents de correction.

• (1630)

M. Daryl Kramp: D'accord.

Pour donner suite à une observation qu'a faite notre président un peu plus tôt, il semble que les agents de correction soient mieux capables d'empêcher les détenus de sortir que d'empêcher les objets interdits d'entrer. Certains intervenants de l'industrie ont formulé diverses propositions à cet égard afin d'assurer un meilleur contrôle.

Je me demande si le service correctionnel est prêt à explorer de nouvelles avenues. J'ai vu, dans le cadre de projets pilotes, des propositions et des théories qui aideraient certainement à freiner l'introduction d'objets interdits, et ce, à des coûts de loin inférieurs à ce que vous assumez présentement. Seriez-vous disposés à examiner d'autres idées?

M. Don Head: Nous sommes toujours prêts à accueillir de nouvelles idées pour mettre fin à l'entrée d'objets interdits dans nos établissements. Nous nous sommes adressés à divers fabricants d'équipement du secteur privé pour nous aider à résoudre des problèmes précis. Pouvant maintenant mieux définir les problèmes que nous cherchons à résoudre, nous avons cherché conseil auprès du secteur privé et d'autorités internationales du domaine des services correctionnels. Mais nous sommes toujours ouverts aux idées ou aux suggestions nouvelles.

M. Daryl Kramp: J'ai une petite question à vous poser.

Vous avez mentionné qu'il était difficile pour vous de gérer les heures supplémentaires en raison du processus institutionnel. Je comprends. Toutefois, d'autres services d'urgence sont aussi en opération jour et nuit, comme les corps policiers, et doivent composer avec les mêmes difficultés que vous pour ce qui est des

heures supplémentaires, mais n'ont pas les problèmes que vous avez. Pourquoi les choses devraient-elles être différentes pour vous?

M. Don Head: Vous avez raison, nous ne devrions pas faire exception. Il n'appartient qu'à nous de trouver des moyens plus judicieux et efficaces pour gérer les heures supplémentaires. Il faut que ce soit une priorité pour tous nos cadres supérieurs, et nous devons nous assurer d'avoir les bons outils en place non seulement pour suivre la situation, mais aussi pour trouver des façons de réduire les dépenses liées aux heures supplémentaires.

Le président: Merci, monsieur Kramp.

Monsieur Desnoyers, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, monsieur le président.

Ma première question s'adresse à M. Head.

Y a-t-il une norme de détenus par agent correctionnel, et si oui, quelle est-elle?

[Traduction]

M. Don Head: Je ne suis pas certain de bien comprendre la question. Nous avons des normes pour classer les contrevenants, c'est-à-dire de sécurité minimum, moyenne ou maximum. Je ne sais si c'est ce que vous vouliez savoir.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Je veux savoir si, par exemple, il y a en moyenne dix détenus pour un agent correctionnel.

[Traduction]

M. Don Head: D'accord, je vois.

Tout dépend de l'aménagement physique de nos établissements. Certains de nos établissements sont parmi les plus vieux au pays (le pénitencier de Kingston a 165 ans), tandis que d'autres ont tout juste plus de 10 ans. La plupart de nos établissements ont une quarantaine d'années. Les immeubles ont été conçus différemment au fil des ans, selon la mentalité du temps face au service correctionnel. Différents problèmes de gestion de la sécurité et de la surveillance se posent en fonction de l'aménagement de l'établissement, et pour y remédier, nous devons suivre certaines normes pour le déploiement du personnel.

Généralement, les unités de personnel comptent entre 80 et 120 détenus. Pour d'autres unités, la norme peut être de 10 à 20 détenus. C'est le genre de normes que nous devons suivre.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Et c'est un pour...

[Traduction]

M. Don Head: Ça dépend.

[Français]

M. Luc Desnoyers: D'après ce que je comprends, ça dépend de facteurs comme le type d'établissement...

[Traduction]

M. Don Head: C'est exact.

[Français]

M. Luc Desnoyers: ... l'âge, la distance.

Au cours des dernières années, le nombre de détenus a-t-il augmenté de façon importante dans ces établissements?

[Traduction]

M. Don Head: Non, à certains moments, la population peut augmenter, et à d'autres, diminuer. Depuis les deux dernières années, on compte environ 13 000 détenus. Il peut arriver que ce soit un peu plus ou un peu moins. Nous avons quelque 14 000 cellules à notre disposition, mais il faut se rappeler qu'environ 800 contrevenants sont gardés en détention temporaire tous les jours en attendant de savoir s'ils peuvent être remis en liberté.

• (1635)

[Français]

M. Luc Desnoyers: Est-ce que certains établissements comptent plus de détenus que d'autres?

[Traduction]

M. Don Head: Oui. Encore là, tout dépend de l'aménagement de l'établissement. Nos pavillons de ressourcement, par exemple, qui sont relativement petits, peuvent accueillir environ 100 détenus. Mais certains pénitenciers peuvent accueillir 500 ou 600 détenus.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Donc, certains endroits sont plus à risque que d'autres.

[Traduction]

M. Don Head: C'est exact. Nos nouvelles normes de déploiement du personnel déterminent le niveau de sécurité requis en fonction de l'aménagement de l'immeuble, du niveau d'ouverture et des besoins en ce qui a trait à la supervision, à la surveillance et à la gestion des détenus.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Donc, beaucoup plus de temps supplémentaire peut être requis dans les établissements où les détenus sont plus nombreux, plus restreints. J'essaie de comprendre la gestion de votre temps supplémentaire. D'après ce que je peux voir, ça varie selon l'établissement. C'est exact?

[Traduction]

M. Don Head: Oui, en partie. Mais les nouvelles normes de déploiement que nous mettons en place permettront de remédier grandement à ce problème. Auparavant, nous suivions certaines normes, des tableaux de service et des calendriers pour le personnel, mais cela ne suffisait pas; beaucoup d'heures supplémentaires pouvaient ainsi être ajoutées aux quarts de travail. C'est ce que nous voulons changer grâce à nos nouvelles normes de déploiement. Nous avons augmenté le nombre d'agents suppléants et d'agents de relève pour remplacer le personnel dans chacun des établissements, de façon à redresser la situation.

Nos nouvelles normes permettront de réduire de beaucoup les heures supplémentaires, mais ce qui aidera le plus, ce sera de doter les postes qui sont demeurés vacants depuis quelques années.

[Français]

M. Luc Desnoyers: D'après ce que je comprends, dans un nouvel établissement comme celui de Sept-Îles, qui est situé à 1 000 kilomètres de Montréal, il n'y a pas de problème, normalement, parce que c'est une nouvelle infrastructure et que le nombre d'agents correctionnels par habitant incarcéré est approprié.

Je continue. Il semblerait que la quantité de temps supplémentaire dont on parle ici soit énorme. Je veux simplement m'assurer qu'on ne fait pas d'économies de bouts de chandelle dans le cas de prisons étant occupées à leur pleine capacité où des ailes sont désaffectées et où la situation serait plus propice aux émeutes, comme vous l'avez mentionné. Selon ce que je comprends, il y a aussi des besoins particuliers relatifs aux Autochtones. On doit souvent tenir compte de ces besoins, ce qui peut également requérir du temps supplémentaire. On soulève les problèmes de temps supplémentaire et du même coup, ça met au jour des inquiétudes importantes à l'égard du rapport de la vérificatrice générale. Je ne suis pas sûr qu'on ait vraiment scruté tous ces aspects. On n'a pas étudié la question établissement par établissement.

Enfin, les achats se font aussi par établissement. Je peux comprendre dans le cas d'achats de vêtements, mais pour ce qui est de la nourriture, je ne suis pas sûr que faire venir à Sept-Îles 26 jambons de la Colombie-Britannique soit une façon rentable de fonctionner. On favorise plutôt les achats locaux, j'imagine.

[Traduction]

Le président: Très bien.

Monsieur Head.

M. Don Head: Encore là, à la lumière de l'analyse de nos besoins alimentaires, on pourrait déterminer qu'il serait parfois plus économique et efficace de se procurer ces denrées auprès de marchands locaux. La vérificatrice générale n'insinuaient pas que tous nos achats devaient se faire nationalement. Les aliments périssables seront probablement achetés localement, contrairement aux denrées qui se conservent plus longtemps. Nous devons d'abord terminer notre évaluation pour déterminer où se situe le juste équilibre.

Le président: Très bien.

Merci beaucoup, monsieur Desnoyers.

Monsieur Weston, vous avez cinq minutes.

M. John Weston (West Vancouver—Sunshine Coast—Sea to Sky Country, PCC): Merci monsieur Head, monsieur McRoberts et monsieur Stock. Vos commentaires ont certainement capté l'attention de notre comité.

Si je peux me permettre un commentaire général, j'ai l'impression, comme M. Christopherson l'a mentionné, que vous avez le sens des priorités. D'après ce que l'on a entendu, on ne se préoccupe pas trop de la sécurité, mais plutôt de la gestion financière. Là-dessus, j'abonde dans le même sens que M. Christopherson: c'est sur la sécurité que nous devons d'abord et avant tout mettre l'accent.

Deuxièmement, pour répondre à la question de Mme Faille, vous avez indiqué que vous servez des aliments de bonne qualité. Je crois que nous aimons savoir, en tant que Canadiens, que nos prisonniers sont traités avec humanité. Il en va de même pour la qualité de l'eau.

Nous avons entendu que le financement est généralement suffisant. Vous avez répondu à une question en disant que vous étiez en bonne position pour faire le travail grâce aux fonds accordés dans le cadre du budget 2007-2008. Eh bien, monsieur Head, ce sont là de bonnes nouvelles.

Il y a bien sûr des lacunes à corriger. Vous avez mis un plan d'action en place, et nous avons pu l'étudier. Je crois que nous apprécions tous votre sens des responsabilités. Vous avez indiqué qu'il n'appartenait qu'à vous de trouver des façons plus judicieuses et efficaces de fonctionner.

Finalement, vos réponses claires à toutes nos questions démontrent que vous connaissez bien votre dossier. C'est rassurant.

Comme certains problèmes de gestion planent toujours, et nous en avons discuté, j'adresserai ma question premièrement à vous, monsieur Head, puis à vous, monsieur McRoberts.

Le rapport de la vérificatrice générale ne faisait pas mention, et nous n'en avons pas entendu parler non plus, de la culture organisationnelle du Service correctionnel du Canada. Que se passe-t-il si quelqu'un au premier niveau de la hiérarchie pense à des façons d'améliorer la gestion financière et d'économiser sur l'utilisation des ressources? Est-ce que la culture organisationnelle encourage les gens à faire part de leurs idées à la haute direction?

Monsieur McRoberts, d'après vous, est-ce déjà arrivé? La seule mention que j'ai vu à ce sujet dans le rapport était au paragraphe 7.74 ou 7.79, dans ce coin-là, où on parlait de l'amélioration en général, mais rien de précis.

•(1640)

M. Don Head: Merci de votre question. Nous avons fait plusieurs choses dans le cadre de notre programme de restructuration générale. L'une d'elles a été de favoriser la communication avec notre personnel dans l'ensemble du pays. À mesure que s'opère notre transformation, nous recevons des commentaires du personnel de première ligne, qui nous propose des moyens pour faire les choses différemment. Certaines de ces suggestions ont une portée monétaire, d'autres pas. C'est simplement une façon d'améliorer nos pratiques. Nous avons vraiment ouvert le dialogue dans le cadre de notre programme de restructuration.

Pour ma part, en tant que commissionnaire, je reçois régulièrement des lettres ou des courriels du personnel de première ligne, ce qui ne se faisait pas dans les années précédentes, pour commenter nos pratiques actuelles ou proposer de nouvelles avenues. Avec notre équipe chargée de la transformation, que nous avons formée pour tout mettre en oeuvre au cours des prochaines années, nous examinons toutes ces suggestions et tentons de déterminer quelles solutions s'offrent à nous. Il faut voir comment tout cela cadre avec notre programme de restructuration, nos stratégies de gestion financière, et même nos stratégies de gestion des ressources humaines.

Je laisserai le personnel de la vérificatrice générale le confirmer, mais cet aspect n'a pas été considéré dans la vérification parce que nous n'en étions qu'aux premières étapes de notre programme de restructuration au moment où elle a été effectuée.

M. John Weston: Certaines personnes prennent l'initiative de proposer des idées. Avant que nous ne vous laissions partir, monsieur Head, pouvez-vous nous dire si vous-même prenez l'initiative de demander l'avis de l'ensemble du personnel de l'organisation?

M. Don Head: Énormément. Au cours des derniers mois, j'ai demandé à chacun des membres du comité exécutif, des sous-

commissaires adjoints des régions, des gardiens et des directeurs de district de trouver deux ou trois choses que nous faisons qui n'ajoutent pas de valeur à l'organisation. Je leur ai aussi demandé de me dire quelles étaient les pratiques que l'on pouvait se permettre d'abandonner. La question qui a été posée comportait un volet culturel. Dans la culture de l'organisation, on remarque que les gens n'aiment pas mettre de côté les pratiques qu'ils appliquent depuis toujours.

Ce fut un exercice ardu, mais il commence à porter ses fruits. Je mets personnellement au défi nos cadres supérieurs de tout le pays de nous proposer deux ou trois idées chacun que nous pourrions étudier.

M. John Weston: C'est très intéressant.

Monsieur McRoberts, le rapport de la vérification en fait-il mention?

M. Hugh McRoberts: Comme nous l'avons mentionné, au moment où la vérification a été effectuée... Les deux sections pertinentes du rapport, monsieur le président, commencent au paragraphe 7.69 et se terminent au paragraphe 7.79. Pour les résumer, nous comprenons certainement que l'accent soit mis sur la gestion de l'incarcération et de la réinsertion sociale; ce sont deux des piliers de l'organisation. Un troisième pilier à ne pas négliger, toutefois, c'est la gestion économique et efficiente des activités.

Au cours de la période visée par la vérification, nous avons constaté que la gestion était principalement axée sur les deux premiers piliers et qu'on ne cherchait pas vraiment de moyens pour assurer une gestion économique et efficiente des activités. Nous étions d'avis qu'il s'agissait d'un enjeu important, notamment parce que le SCC avait déjà indiqué au Parlement qu'il n'avait plus la capacité de redéployer ses ressources actuelles à l'incarcération et à la réinsertion sociale. Nous avons été surpris d'apprendre qu'il n'y avait aucune analyse pour appuyer cette déclaration.

•(1645)

Le président: Monsieur Christopherson, vous avez cinq minutes.

M. David Christopherson: J'ai deux questions assez courtes et une autre un peu plus longue.

J'aimerais que vous me confirmiez, si vous en êtes capable, qu'on n'a aucunement l'intention de privatiser le système correctionnel canadien, et qu'aucune étude n'a été effectuée à cet effet.

M. Don Head: Le gouvernement nous l'a confirmé au moment où le comité d'examen indépendant était en place. Le ministre de l'époque (le ministre Day) a assuré aux Canadiens qu'on ne privatiserait pas le système correctionnel. C'est une question qui nous préoccupait énormément, et qui préoccupait aussi nos syndicats. Nous avons eu cette confirmation. De notre côté, nous n'avons commandé aucune étude portant sur la privatisation du service.

Cela dit, certains services sont assurés par des sous-traitants, par exemple les services d'éducation...

M. David Christopherson: Est-ce nouveau?

M. Don Head: Non, nous fonctionnons ainsi depuis un moment déjà.

M. David Christopherson: D'accord, je voulais savoir ce qui avait changé.

Aussi, j'aimerais que vous m'assuriez que pendant que vous vous penchez sur les nombres absolus, comme l'a recommandé la vérificatrice générale, vous tiendrez aussi compte des enjeux que j'ai soulevés, c'est-à-dire la salubrité des aliments, les emplois locaux et leurs répercussions, ainsi que l'environnement. On peut toujours leur coller des chiffres, mais je veux être certain que ces éléments seront évalués au milieu de vos grands calculs.

M. Don Head: Absolument. Nous veillerons à ce que ce soit intégré à notre cadre d'évaluation.

M. David Christopherson: Excellent. Je suis heureux d'entendre ça. Merci.

Ma dernière question est un peu plus longue.

Je suis d'accord avec M. Kramp. J'ai eu beaucoup de mal à comprendre pourquoi cette analyse n'avait jamais été faite. Ce n'était pas sensé, vu les pressions énormes qui sont exercées sur vous. Cela me paraît évident, alors j'ai été très surpris.

Je ne sais trop quoi penser, et voici pourquoi. Aujourd'hui, vous indiquez ceci à la page 3 de vos déclarations: « L'une de nos grandes priorités est de continuer à renforcer nos pratiques de gestion ». C'est la phrase que vous employez pour nous assurer que vous avez compris le message.

Voici ce qui m'agace. En 2007, quand ce plan a été mis en place pour 2008-2009, on pouvait y lire ce qui suit à la page 17:

En combinant des indicateurs et mesures des résultats non financiers à ses cadres rigoureux de gestion financière et de gestion du risque, le SCC pourra évaluer son rendement opérationnel par rapport aux ressources confiées à l'organisation et prendre les mesures nécessaires pour que l'organisation continue d'obtenir des résultats pour les Canadiennes et les Canadiens.

On semble donc vouloir remédier au problème dans ce rapport. À la page 33, on utilise les mêmes mots que vous avez utilisés aujourd'hui, c'est-à-dire « Priorité: Renforcement des pratiques de gestion ». C'était en 2007. Et ce n'est pas tout. À la page 24, sous la rubrique « Priorités, engagements à l'égard des résultats et stratégies d'évaluation », on voit, attention, « renforcement des pratiques de gestion ».

Dans ses commentaires, votre prédécesseur, M. Coulter, parle au deuxième paragraphe de la page 7 de « renforcer nos pratiques de gestion ». Et, la pièce de résistance, à la page 5, le ministre nous dit ceci: « Cette année, le Service correctionnel du Canada... blablabla... et en renforçant ses pratiques de gestion ».

Ce qui m'inquiète, c'est que ce rapport semble montrer que vous avez compris l'importance d'examiner ces variables macro-économiques. L'expression « renforcer les pratiques de gestion » revient plusieurs fois dans le rapport. Mais il n'est rien arrivé. Et aujourd'hui, monsieur, vous nous faites encore les mêmes promesses.

Pourquoi devrait-on croire que vos paroles d'aujourd'hui auront plus de poids que ces mêmes mots qui nous ont été servis en 2007?

M. Don Head: Différentes mesures ont été prises, monsieur le président, à la suite de ce rapport. Ce sont de petits changements qui ont été entrepris plus tôt. Par exemple, lorsque notre comité exécutif se rencontre, environ une fois par mois, une partie des exposés qui sont présentés aux membres porte sur l'économie et l'efficacité.

Nous avons les faits sous les yeux, noir sur blanc. Mais ce n'était pas le cas auparavant. Maintenant nos exposés parlent de cette réalité.

En ma qualité de commissaire, je préside maintenant le comité des ressources humaines et le comité de la gestion financière de notre organisation.

Monsieur le président, ça peut paraître cliché, mais je n'ai qu'une parole. Je comprends parfaitement l'intention du rapport de la vérificatrice générale, et je reconnais l'engagement que nous avons pris envers la population canadienne par l'entremise de notre rapport sur les plans et les priorités. Au bout du compte, je sais que c'est à moi que revient cette responsabilité. Au risque de me répéter, je vous assure que ma parole est d'or.

• (1650)

M. David Christopherson: Merci, monsieur.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Christopherson.

Monsieur Shipley, vous avez cinq minutes.

M. Bev Shipley (Lambton—Kent—Middlesex, PCC): Merci à nos témoins d'avoir accepté notre invitation.

Monsieur Head, depuis quand êtes-vous commissaire?

M. Don Head: Depuis le 27 juin l'an dernier.

M. Bev Shipley: J'ai trouvé intéressant votre commentaire de tout à l'heure, c'est-à-dire que vous avez fait appel au personnel et à l'équipe de gestion pour qu'on vous signale des pratiques qu'il faudrait abandonner, reconnaissant quelques-uns des quatre secteurs à améliorer. J'imagine que ce devrait être le cas, étant donné que c'est un problème qui traîne depuis longtemps, notamment d'intégrer des notions de gestion dans le volet sûreté et sécurité. On aurait dit qu'on laissait peu de place aux notions commerciales de base et aux pratiques de gestion.

Êtes-vous entourés de gens qui ont de réelles aptitudes de gestion, qui ont peut-être déjà été dans le domaine des affaires, et qui peuvent aider à mener les activités qui vont de soi pour ceux qui s'y connaissent?

M. Don Head: Mon équipe de gestion est dotée d'un excellent directeur des finances qui compte à son actif de nombreuses années d'expérience au sein de la fonction publique et qui a déjà travaillé au Bureau du vérificateur général. Mon équipe des ressources humaines est beaucoup plus solide qu'il y a quelques années. Par conséquent, en ce qui concerne les problèmes sur le plan de la gestion, par exemple, des heures supplémentaires, des ressources humaines s'y rattachant et des horaires de travail, nous devrions être mieux en mesure d'y remédier.

Pour ce qui est des gens provenant du secteur privé, la réponse est non.

M. Bev Shipley: Des gens d'affaires n'ont jamais fait partie de votre organisation?

M. Don Head: Non.

M. Bev Shipley: Maintenant qu'on a établi un point de référence, seriez-vous prêt à revenir l'an prochain pour nous parler des mesures qui auront été prises et nous présenter un rapport de progrès en fonction du rapport de la vérificatrice générale?

M. Don Head: Bien sûr. Il n'y a aucun doute là-dessus.

M. Bev Shipley: Toujours sur la question des problèmes de gestion, je suis un peu préoccupé par ce que j'ai lu à propos des registres de congé. À mon sens, la consignation des absences est une tâche qui va de soi, alors expliquez-moi pourquoi ce n'est pas le cas, quand on apprend que jusqu'à 35 p. 100 des employés s'absentent sans que les ressources humaines le consignent. Je dois comprendre ce qui se passe. J'espère que vous allez me dire que la situation a changé depuis que vous êtes à la tête de l'organisation.

M. Don Head: Effectivement, les choses ont changé. Lorsque le Bureau du vérificateur général a porté à notre attention les résultats de son examen, nous avons entrepris des démarches en vue d'examiner les sites qui avaient fait l'objet de la vérification. De plus, nous avons procédé à un examen de tous les établissements partout au pays pour nous assurer que les registres des congés étaient à jour. D'ici la fin du mois, à l'aide du chef de la vérification, nous recommencerons le processus pour vérifier que nous sommes sur la bonne voie.

Je pense qu'un seul établissement se situait autour de 35 p. 100. Parmi les établissements sélectionnés dans l'échantillon, cela pouvait varier de 3 à 35 p. 100. Maintenant, la meilleure explication que je puisse vous donner, c'est qu'on omet d'enregistrer les congés. Un agent de correction informe le gestionnaire ou le surveillant correctionnel en service de son absence, et celui-ci inscrit une note quelque part, mais s'emploie immédiatement à lui trouver un remplaçant. Une autre personne devra donc le remplacer et cela entraînera des heures supplémentaires.

L'employé en question peut s'absenter le jour avant de partir en congé, puis revenir trois, quatre ou cinq jours plus tard, soit à son prochain cycle de travail. Le superviseur qui en a été avisé n'a donc pas utilisé une bonne méthode pour assurer un suivi avec l'employé à son retour... L'employé peut avoir oublié de soumettre le formulaire ou peu importe; le formulaire n'a tout simplement pas été remis.

• (1655)

M. Bev Shipley: Est-ce que le système national de gestion des horaires de travail et du déploiement fait partie de la solution?

M. Don Head: Certainement. Le système automatisé de gestion des horaires de travail qui sera mis en oeuvre en septembre facilitera beaucoup les choses, de sorte que lorsqu'un agent informera son superviseur de son absence, celui-ci l'inscrira dans le système, qui fera un suivi jusqu'à son retour.

M. Bev Shipley: J'aurais une petite question à vous poser, par curiosité. Nous avons beaucoup parlé du coût de la nourriture. À combien s'élève le coût des repas par jour, par détenu?

M. Don Head: Le coût des rations est d'environ 4,75 \$, donc entre 4 et 5 \$. La vérificatrice générale a signalé qu'il ne s'agissait pas du coût réel, puisque nous devons y ajouter les coûts liés à la préparation et ainsi de suite. Évidemment, quand nous parlons de préparation, nous devons ajouter un autre 11, 12 ou même 15 \$, selon le mode de distribution de chaque établissement.

Le président: Merci.

Monsieur Oliphant, vous disposez de cinq minutes.

M. Robert Oliphant: Merci, monsieur le président. Nous allons partager notre temps.

J'aimerais revenir à la question des heures supplémentaires qui a été soulevée. Vous avez parlé des congés de maladie. Je m'inquiète de la santé de nos agents de correction. Observez-vous une

augmentation du nombre de congés de maladie ou de congés pour cause de stress chez les agents de correction?

M. Don Head: Oui. Comme je l'ai dit plus tôt, ces dernières années, nous avons constaté que le nombre moyen de congés de maladie pris par les agents de correction avait augmenté. À l'heure actuelle, les agents prennent en moyenne 17 jours de congé de maladie par année. C'est presque le nombre maximal auquel ils ont droit au cours d'une année: 15, plus deux, s'ils ont déjà écoulé leurs 15 jours.

Nous sommes confrontés à un autre problème relativement à une clause qui a été ajoutée à notre convention collective il y a plusieurs années, selon laquelle les agents de correction, s'ils ont épuisé tous leurs congés de maladie en banque, peuvent se retrouver en déficit de 200 heures supplémentaires. Plusieurs agents sont dans cette situation. Les raisons peuvent varier des congés de maladie de longue durée aux incapacités, etc.

M. Robert Oliphant: Je dois dire que je ne suis pas d'accord avec mon collègue qui a insinué que les services de police, les SMU et ce genre d'organismes n'ont pas de problèmes en matière d'heures supplémentaires. Je suis de très près ce qui se passe au sein du Service de police de Toronto, des SMU et des établissements correctionnels de l'Ontario, et je peux vous assurer qu'ils éprouvent de grandes difficultés en ce qui a trait aux heures supplémentaires. C'est d'ailleurs un problème budgétaire auquel je me suis attaqué.

Je me demande toutefois si vous disposez de suffisamment de fonds pour veiller à la santé mentale et au bien-être, non pas des détenus — ce qui devrait être abordé par mon autre comité —, mais plutôt des agents de correction. Ce programme a-t-il besoin d'être élargi? Est-ce quelque chose que vous envisagez?

Je demande cela car je trouve que les vérificateurs sont comme des canaris dans les mines de charbon qui signalent les problèmes. Honnêtement, je me soucie beaucoup moins de la paperasse que du bien-être de nos agents de correction, qui occupent des postes extrêmement stressants. J'en parle en connaissance de cause, car j'ai travaillé avec eux. J'aimerais que vous me donniez votre opinion là-dessus.

M. Don Head: C'est effectivement le cas. Il s'agit d'une préoccupation grandissante, probablement plus au cours des dernières années qu'auparavant.

Si je pense à ma situation, quand j'ai commencé il y a 31 ans en tant qu'agent de correction de première ligne, lorsqu'un incident survenait, peu importe la gravité, il fallait intervenir. On prenait une grande respiration et on retournait au travail le lendemain. C'était la façon de faire à l'époque.

Aujourd'hui, grâce au travail remarquable qui a été accompli au chapitre de l'aide aux employés, de la gestion du stress à la suite d'un incident critique et de la conciliation travail-famille, on a adopté une différente approche. Le personnel a besoin d'un temps de répit pour se remettre de ces incidents.

L'une de mes plus grandes préoccupations en ce moment est un problème, que je comparerais au syndrome de stress post-traumatique, dont souffrent certains de nos agents de correction, qui se retrouvent souvent dans des situations très graves au sein de nos établissements. Pour cette raison, nous avons commencé à collaborer très étroitement avec le Syndicat des agents correctionnels du Canada — CSN afin de déterminer ce que nous pourrions faire ensemble, d'une part, pour déceler le problème, et d'autre part, pour le régler. Toutefois, ce n'est pas un problème que l'organisation avait anticipé.

•(1700)

M. Robert Oliphant: Je vais lancer un appel au ministre afin qu'on finance cet important travail. Je ne crois pas que cela fasse partie des préoccupations du gouvernement, alors je vais en faire la demande.

Mon collègue a une question.

M. Scott Andrews: J'ai une brève question. On parle beaucoup ces temps-ci de durcir le ton en matière de criminalité. Je m'interroge sur l'espace disponible pour loger les détenus dans notre système carcéral. Comment arriverons-nous à gérer la situation si nous sévissions contre les criminels?

Plus précisément, qu'en est-il de l'engagement du gouvernement à l'égard du nouveau pénitencier fédéral à Terre-Neuve-et-Labrador?

M. Don Head: En ce qui concerne les amendements législatifs proposés, nous continuons d'évaluer leur incidence sur le service correctionnel, comme le font d'autres ministères pouvant être touchés. Dans nos calculs, nous estimons la croissance de la population en fonction du roulement normal des détenus dans le système carcéral. Entre-temps, nous présentons des demandes de financement. Nous voulons nous faire entendre et bien faire comprendre notre situation.

Ce qui nous préoccupe, évidemment, c'est la rapidité avec laquelle les choses évoluent. D'après ce que nous avons vu jusqu'à présent, selon les plans que nous avons présentés, nous croyons pouvoir gérer la situation jusqu'à ce qu'on nous fournisse les ressources adéquates pour mettre en place la capacité nécessaire à la croissance de la population au sein de notre organisation.

Le président: M. Andrews a terminé, mais il a posé une question — à laquelle vous n'êtes pas obligé de répondre étant donné qu'elle ne se rapporte pas directement à ce chapitre — à propos de l'initiative de Terre-Neuve.

Soyez bien à l'aise.

M. Don Head: Au moment où on se parle, nous ne sommes pas particulièrement engagés dans une discussion à ce sujet avec la province de Terre-Neuve, mais nous sommes tout de même à l'écoute de ses besoins.

Le président: D'accord. Merci beaucoup, monsieur Andrews.

Monsieur Young, vous disposez de cinq minutes.

M. Terence Young (Oakville, PCC): Merci, monsieur le président.

Je signale à mon collègue de l'opposition — tant qu'à parler des problèmes — que les agents de correction se sont retrouvés sans contrat pendant trois ans sous le gouvernement libéral. C'est une situation assez stressante. Je trouve qu'il est important de le mentionner. Ces agents de correction occupent déjà un poste stressant, sans devoir en plus composer avec cette situation.

Par ailleurs, il me semble que les congés de maladie soient directement liés aux dépenses en heures supplémentaires. Une personne s'absente et vous devez la remplacer par une autre qui devra effectuer des heures supplémentaires. Est-ce exact?

M. Don Head: En grande partie, oui. Si la situation était optimale — c'est-à-dire si tous nos postes étaient pourvus, nos horaires adéquatement équilibrés et nos scénarios de postdéploiement bien en place — nous aurions la capacité, par l'intermédiaire de nos agents suppléants, de couvrir un certain nombre de congés, qui incluent non seulement les congés de maladie, mais aussi les congés annuels et les congés pour obligations familiales.

M. Terence Young: D'après mon expérience, les heures supplémentaires ne sont pas qu'une question de coûts ou d'absences. Parfois, il arrive qu'il faut tout simplement embaucher plus d'agents. Y a-t-il des agents qui travaillent à temps partiel?

M. Don Head: Plus maintenant.

M. Terence Young: Par conséquent, on pourrait remédier au problème en embauchant d'autres agents. Ensuite, il faut offrir la formation et s'occuper de toutes les autres questions relatives au stress avec lequel les employés doivent composer.

J'aimerais revenir en arrière car vous avez dit quelque chose plus tôt qui m'intéresse beaucoup. Combien un gilet à l'épreuve des couteaux coûte-t-il?

M. Don Head: Environ 800 \$.

M. Terence Young: Et combien de gilets devez-vous acheter?

M. Don Head: Jusqu'à maintenant, je pense que nous avons acheté... Je devrai me renseigner sur le nombre exact. Nous avons équipé nos établissements à sécurité maximale, il y en a donc probablement 1 500, et nos établissements à sécurité moyenne... Nous en avons peut-être acheté entre 3 000 et 4 000, et nous allons possiblement équiper tous les autres établissements au cours des prochaines années.

M. Terence Young: Plusieurs témoins comparaissent devant le comité et nous disent: « Nous avons besoin de ce nouveau système de logiciel, et aussitôt que celui-ci sera fonctionnel, nous aurons la situation bien en main. » Je suis sûr que c'est vrai. Le logiciel contribuera assurément à améliorer les choses, et il y a aura une uniformité dans les systèmes au sein de tous les établissements, etc.

Toutefois, entre-temps, il y a des choses que vous pouvez faire. Pourriez-vous nous dire comment vous vous y prenez pour gérer les questions relatives aux ressources humaines et aux heures supplémentaires?

•(1705)

M. Don Head: Nous avons entre autres mis de l'ordre dans ce que nous appelons nos listes d'appel, c'est-à-dire la liste des employés censés être en service, afin de mieux consigner les présences et les absences du personnel. Nous avons mis au point notre méthode de consignation papier-crayon en fonction de nos normes de déploiement. Nous avons maintenant une meilleure uniformisation à ce chapitre.

De plus, il faut aussi consigner les heures supplémentaires par quart de travail et par motif. L'employé a-t-il pris un congé de maladie ou un congé annuel ou un détenu a-t-il dû être conduit à un hôpital de l'extérieur? Nous avons maintenant recours à une méthode améliorée et plus uniforme, en attendant la mise en oeuvre du système automatisé...

M. Terence Young: Cela vous aide-t-il également à consigner les congés afin d'assurer un contrôle plus efficace de vos employés?

M. Don Head: Absolument.

M. Terence Young: Je m'inquiète également du coût humain relativement aux heures supplémentaires. Les employés se retrouvent dans des situations stressantes impliquant des détenus, puis ils se fatiguent. Lorsque les employés sont fatigués, ils perdent patience et les tempéraments s'enflamment.

Quelle part des heures supplémentaires est attribuable à... Vous avez notamment parlé des crises ou des urgences ou même des escortes d'urgence, n'est-ce pas? En quoi cela a-t-il une incidence sur le coût des heures supplémentaires?

M. Don Head: Cela entre en ligne de compte. Par exemple, si un détenu se mutile ou s'inflige de graves blessures et doit être conduit à un hôpital de l'extérieur, comme nous n'avons pas de personnel réservé à cette fin, nous devons affecter un membre du personnel en service qui devra conduire le détenu à l'hôpital. À ce moment-là, nous devons appeler un autre employé pour le remplacer, ce qui entraînera forcément des heures supplémentaires. Nous ne voudrions surtout pas compromettre la sécurité ou la sûreté de l'établissement en l'absence de ces employés.

M. Terence Young: Ceux-ci sont-ils rémunérés au taux et demi?

M. Don Head: Parfois au taux et demi, parfois au taux double.

M. Terence Young: Est-ce que le salaire passe au taux double après quatre heures ou quelque chose du genre?

M. Don Head: Il y a différents scénarios, selon le nombre d'heures qu'un employé a travaillé ou s'il en est à sa deuxième journée de congé. Il y a certaines clauses que nous devons respecter dans la convention collective.

M. Terence Young: Ne serait-il pas préférable, parfois, d'avoir une personne de plus en service?

M. Don Head: Cela arrive, lorsque nous avons les agents suppléants. Toutefois, comme je l'ai dit plus tôt, étant donné qu'il y a de nombreux postes vacants partout au pays, nous n'avons pas eu la possibilité d'utiliser ces agents suppléants pour combler les vides.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Young.

Monsieur Desnoyers, voulez-vous une précision?

[Français]

M. Luc Desnoyers: Monsieur Head, vous venez peut-être de confirmer ce que je voulais entendre. Lors de notre échange précédent, je vous ai parlé du temps supplémentaire par rapport aux établissements. Certains d'entre eux, qui sont plus vieux, nécessitent peut-être plus de personnel et de temps supplémentaire que les nouveaux, entre autres celui de Sept-Îles, où les effectifs sont adéquats. Quand nous avons abordé cette question, vous avez hoché la tête. Je voulais simplement savoir ce qu'il en était. Or, vous venez de confirmer à M. Young que du personnel additionnel serait nécessaire. C'est exact?

[Traduction]

M. Don Head: Oui, et cela dépend si tous les quarts de travail sont assignés et si les effectifs sont adéquats. Par exemple, un établissement comme celui de Sept-Îles compte moins de postes que le pénitencier de Kingston. Si j'ai un employé qui s'absente au pénitencier de Kingston... Il se peut que je n'aie même pas ce genre de postes à Sept-Îles; par conséquent, je n'imposerais jamais d'heures supplémentaires à l'établissement de Sept-Îles mais bien au pénitencier de Kingston étant donné que j'ai beaucoup plus de postes à pourvoir durant le quart.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Je voulais tout simplement m'assurer qu'on ne fait pas d'économies de bouts de chandelle et qu'on ne met pas en danger la sécurité des agents correctionnels en raison des heures supplémentaires.

Je ne pense pas que le vérificateur général ait vraiment fouillé tous les aspects humains que vous avez décrits et que M. Young vient d'énumérer.

[Traduction]

Le président: J'ai seulement une question à cet égard, monsieur Head. Il semble que vous exploitez une installation vieille de 165 ans à Kingston, comme vous le dites.

M. Don Head: Le Pénitencier de Kingston a effectivement cet âge.

Le président: A-t-on mené, au Canada ou encore aux États-Unis, des études sur les coûts de fonctionnement d'une si vieille installation? La construction d'un nouvel établissement accroît sûrement le rendement de façon considérable.

À quel moment l'exploitation d'une installation vieille de 165 ans cesse-t-elle d'être rentable? Quand est-il préférable d'arrêter de dépenser ces 15 ou 12 millions de dollars, peu importe le montant, et de se tourner vers une installation moderne qui répond aux normes et aux exigences actuelles et qui offre une efficacité et une sécurité accrues pour les employés? C'est de l'économie de bout de chandelle que de continuer de procéder ainsi.

Au Nouveau-Brunswick, nous avons le Pénitencier de Dorchester, qui est également une vieille installation.

Des études ont sûrement été effectuées quant au moment où l'exploitation de ces installations cesse d'être rentable ou efficace.

• (1710)

M. Don Head: Pour répondre brièvement, un endroit comme le Pénitencier de Kingston n'est pas le cadre idéal à bien des points de vue. De fait, il n'est pas propice à la prestation de services correctionnels modernes. Le pénitencier a été construit à une autre époque et selon d'autres principes, puisque sa vocation principale était d'incarcérer des prisonniers et que les programmes et les interventions étaient extrêmement limités. Il a donc fait son temps depuis fort longtemps.

C'est sans aucun doute l'un des éléments qui ont été ciblés dans le rapport du comité d'examen indépendant et qui s'inscrivent dans le cadre de notre programme de transformation. En effet, nous tentons notamment de savoir quelles méthodes nous pouvons utiliser en matière d'infrastructures modernes afin d'avoir les pratiques correctionnelles les plus efficaces, tout en étant rentables. Nous pouvons maintenant construire de nouvelles institutions qui seraient bien moins dispendieuses qu'un endroit comme le Pénitencier de Kingston.

Le président: Madame Faille, avez-vous une question?

[Français]

Mme Meili Faille: J'ai presque oublié la question que je voulais poser. En fait, je trouve déplorable ce problème des assauts contre les agents du Service correctionnel et qu'on ne puisse pas remédier à la situation pour une question législative. Cela ne contribue en rien à la sécurité dans le milieu de travail. Et le fait de savoir que le milieu de travail n'est pas sécuritaire n'encourage pas les gens à vouloir y travailler comme agent du Service correctionnel.

Peut-être pourriez-vous soumettre au comité le libellé exact des changements que vous souhaiteriez qu'on apporte à la loi, notamment pour ce qui est de la protection privée, ou à tout le moins préciser au comité quels sont les changements législatifs nécessaires pour mettre en oeuvre ce correctif qui m'apparaît important.

Par ailleurs, vous avez soulevé la question du pénitencier de Kingston. Je l'ai visité à deux ou trois reprises. J'ai circulé dans l'aile G, où j'ai vu des détenus. On s'est fait crier plein de noms du fait que j'étais une femme. Je ne voudrais pas avoir à qualifier la situation; disons à tout le moins que c'était un peu difficile.

Compte tenu des nouvelles réalités de lutte contre le terrorisme et de la question de la sécurité nationale, vous faites face à de nouveaux défis. Par exemple, vous avez le mandat de gérer des prisonniers ainsi que des personnes non accusées qui sont en garde à vue.

Pouvez-vous m'expliquer ce qui se passe actuellement au pénitencier de Kingston dans ce qu'on a appelé le Guantanamo du Nord, c'est-à-dire cet endroit où les gens étaient détenus et traités comme des prisonniers alors qu'ils n'étaient pas encore accusés mais en garde à vue conformément à des certificats de sécurité? Pouvez-vous m'expliquer de quelle façon cette responsabilité s'est transformée aujourd'hui et ce qu'il advient de cette aile?

[Traduction]

Le président: Avant de poursuivre, monsieur Head, sachez que vous n'êtes pas obligé de répondre à cette question, car elle n'a rien à voir avec le rapport. Cependant, si vous voulez répondre, allez-y.

M. Don Head: Merci, monsieur le président.

La réponse à la seconde question est courte, car le Centre de surveillance de l'immigration de Kingston, même s'il est sur notre propriété et que notre personnel y travaille, relève en fait de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Toute activité ou décision reliée au Centre de surveillance de l'immigration de Kingston relève de la compétence de l'ASFC, et non de Service correctionnel Canada.

[Français]

Mme Meili Faille: Monsieur le président, j'ai posé cette question parce qu'il disait qu'il y avait des investissements dans les infrastructures. Lorsqu'on a visité le centre de Kingston, on nous a informés que des améliorations seraient apportées à l'institution de Kingston et à cette aile. Je me demandais si cela avait été fait et s'il y avait eu un suivi. C'est pour cette raison que j'ai posé cette question, tout simplement.

Merci.

[Traduction]

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter sur cette question en particulier? Nous avons déjà parlé de la rénovation ou du remplacement de l'installation de Kingston.

M. Don Head: Son exploitation va se poursuivre jusqu'à ce que d'autres décisions soient prises. Nous faisons de notre mieux. Je lève mon chapeau aux agents correctionnels qui y travaillent, puisque c'est un milieu de travail difficile. Nous espérons pouvoir régler la question de l'infrastructure à mesure que progresse la planification.

• (1715)

Le président: Merci beaucoup, madame Faille.

Voilà qui met fin, chers collègues, aux premier et deuxième tours de table.

Nous allons bientôt lever la séance, mais j'aimerais tout d'abord vous souligner, monsieur Head, que le comité projette de faire un suivi très attentif de votre rapport ministériel sur les plans et les priorités, ainsi que de votre rapport ministériel sur le rendement. Je

vous invite donc à faire preuve de la plus grande diligence dans la suite qui est donnée au rapport de la vérificatrice générale sur ces deux documents, parce que nous allons suivre la question de très près.

Il est possible que vous soyez réinvités plus tard, comme l'a mentionné l'un des membres, mais si tel n'est pas le cas, nous allons certainement suivre attentivement vos rapports au Parlement.

Je vais maintenant inviter les témoins à faire des observations finales, s'ils en ont.

Monsieur McRoberts, au nom du Bureau du vérificateur général, aimeriez-vous dire un dernier mot?

M. Hugh McRoberts: Merci, monsieur le président.

Cette vérification portait essentiellement sur l'équilibre maintenu par Service correctionnel Canada entre ses trois rôles principaux, soit l'incarcération, la réhabilitation et l'exploitation efficiente et rentable. Lors de la vérification, ce qui nous a inquiétés, c'est que nous avions l'impression qu'il y avait un déséquilibre.

Il est important de réaliser que les fonds dépensés d'une façon non efficiente ne sont finalement pas disponibles pour le soutien à l'incarcération et à la réhabilitation. Il ne faut pas se concentrer seulement sur l'efficacité et l'économie.

Nous sommes heureux de la suite détaillée, assortie d'échéances précises, que la direction a donnée à nos recommandations. De plus, nous sommes satisfaits qu'elle s'engage, tout comme M. Head, à rétablir l'équilibre nécessaire entre l'efficacité, la rentabilité et tout le reste.

Nous reviendrons avec plaisir vous faire rapport des progrès accomplis.

Le président: Monsieur Head, avez-vous des observations finales à faire au comité?

M. Don Head: Très rapidement, monsieur le président, j'ajouterais que Service correctionnel Canada et moi-même avons trouvé le rapport extrêmement utile parce qu'il indique les domaines auxquels il nous faut accorder plus de temps et d'attention. Nous comprenons clairement le besoin de frapper un équilibre entre les trois aspects dont a fait rapport la vérificatrice générale, et nous nous engageons à le faire.

Nous nous faisons également un devoir de trouver d'autres possibilités de faire des gains d'efficacité et d'économiser davantage dans le cadre de notre programme de transformation. Enfin, j'espère bien revenir un jour pour vous parler des progrès réalisés par rapport à nos plans.

Le président: Au nom de tous les membres du comité, j'aimerais tous vous remercier d'être venus aujourd'hui, et vous particulièrement, monsieur Head. Les gens qui relèvent de vous ont des fonctions extrêmement importantes. On vous a confié un travail difficile, et il n'est pas sans risque et sans embûches. Au nom de tous les députés, je tiens à vous exprimer notre gratitude. Continuez de faire du bon travail, et n'oubliez pas de faire un suivi quant au rapport de la vérificatrice générale.

Encore une fois, nous vous remercions d'être venus témoigner aujourd'hui.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.