

dans bien des cas, de ne confier ses secrets et de n'accorder sa confiance qu'à une personne sur qui il peut compter. En ne lui accordant pas sa confiance, il ne lèse en rien ses droits, non plus qu'il ne l'accuse d'un crime. En pareil cas, on pourrait en particulier supposer ou évoquer un certain manque de loyauté. Dans certains cas, en tout dernier ressort, cela peut devenir public. Dans tous les cas, cependant, la question fondamentale est simplement de savoir si on peut se fier à un employé dans un poste de confiance.

Chaque ministère et chaque organisme de l'État est responsable de la sauvegarde des renseignements secrets qu'il détient et qu'il doit manier et, suivant les directives du gouvernement, il doit donc établir au delà de tout doute raisonnable la loyauté et l'honnêteté de ceux de ses employés qui ont ou qui pourraient avoir facilement accès à ces renseignements secrets. Dans le premier cas on demande aux employés de fournir certains renseignements essentiels sur eux-mêmes et sur les proches parents qui pourraient les influencer ou les amener à être influencés d'une manière qui aurait des répercussions sur leur loyauté ou leur honnêteté. On leur demande aussi de fournir les noms de certaines personnes pour en obtenir des références. Ces renseignements fondamentaux sont obtenus lorsque l'employé ou l'employée éventuel remplit une formule qu'on appelle d'«antécédents». Je puis ajouter ici que cette formule qui, au cours des années, a été révisée à la lumière d'une plus grande expérience, a récemment fait l'objet de nombreuses révisions de la part des divers fonctionnaires, pour qu'on puisse établir la loyauté et l'honnêteté au moyen d'enquêtes futures et subséquentes. En outre, l'employé doit faire prendre ses empreintes digitales afin qu'on détermine, au moyen de leur confrontation, aux archives centrales, avec les empreintes digitales que détient la Gendarmerie royale du Canada, s'il a un casier judiciaire de nature à influer sur le jugement relatif à son honnêteté. S'il n'a pas de casier judiciaire, les empreintes digitales peuvent être, à sa demande, retournées à l'employé.

Ensuite, la formule des antécédents, une fois remplie, est envoyée par le ministère ou par l'organisme à la Gendarmerie royale du Canada, accompagnée d'une demande de confrontation avec les dossiers de la Gendarmerie en vue de déterminer s'il y a quelque indication d'association à des organismes communistes ou fascistes ou de fréquentation de personnes soupçonnées d'espionnage. Dans certains cas, on demande en outre à la Gendarmerie royale du Canada de mener une enquête détaillée sur le passé de

l'employé en cause. Cela comporte nécessairement des conversations avec les anciens employeurs et d'autres personnes qui, croit-on, pourraient aider à déterminer l'honnêteté de l'individu en question.

En fournissant les résultats de ces enquêtes au ministère ou à l'organisme qui en fait la demande, la Gendarmerie royale ne formule aucun commentaire—je voudrais souligner tout particulièrement cet aspect à la Chambre—n'exprime aucune opinion et n'offre aucune conclusion qui pourrait découler des renseignements qu'elle fournit et communique au ministère ou à l'organisme. Elle se contente de transmettre ces renseignements en même temps que son appréciation sur la valeur des sources d'information. Les conclusions sur la pertinence de ces renseignements et sur leur importance dans leur contexte relèvent exclusivement du ministère ou de l'organisme employeur et du ministre qui le dirige.

Je voudrais souligner cet aspect, car il semble exister un déplorable préjugé chez plusieurs Canadiens, à la fois dans cette Chambre et ailleurs, selon lequel la Gendarmerie royale dispenserait, à son gré ou sur demande, des conseils ou des opinions sur l'interprétation des renseignements que des organismes peuvent la prier de fournir. Effectivement, c'est absolument le contraire qui est vrai, et la Gendarmerie a pris bien garde de ne pas intervenir le moins dans une décision qui demeure la lourde responsabilité du ministère ou de l'organisme employeur. Pour prendre leurs décisions, les ministères peuvent obtenir les conseils du comité interministériel de sécurité dont le premier ministre a parlé quelque peu.

Il y a un moment, j'ai dit que c'était une très lourde responsabilité de déterminer si un employé pouvait avoir accès à des secrets, car les fonctionnaires supérieurs et, éventuellement, le ministre compétent doivent s'assurer d'un équilibre entre la sécurité des renseignements de première importance, d'une part, et le traitement équitable des personnes en cause, d'autre part. C'est dans la décision à prendre et les conséquences de cette décision que résident les difficultés et les risques. Une conclusion erronée, hâtive ou appuyée sur de faux renseignements peut entraîner la perte de documents d'une importance capitale. Cela peut entraîner, pour un fonctionnaire canadien, sa famille ou ses amis, des pressions intolérables, bien que personne ne soit réellement coupable; on peut craindre des carrières brisées, des réputations ruinées par la faute de services de renseignements animés d'un esprit hostile. Il peut arriver également qu'un Canadien dont le talent, la loyauté et le mérite ne font aucun doute, se voie refuser l'occasion