

Une version expurgée de ce rapport a été publiée en juin de la même année sous le titre *Pour corriger une situation : Langues officielles et relations de travail au sein du Service canadien du renseignement de sécurité*.

Dans ce document, le CSARS constatait qu'il existait un «fossé culturel» au SCRS dans le domaine des langues officielles. Malgré les bonnes intentions de la direction, certains responsables du Service ne manifestaient pas un engagement suffisant envers la politique fédérale des langues officielles. Le CSARS notait en particulier un grave manque de compréhension de la réalité canadienne-française : «Le SCRS se comporte trop souvent comme un organisme anglais pour qui la dimension linguistique française n'est guère plus qu'une frivolité perturbante». Entre autres problèmes, le CSARS mentionnait la sous-représentation des francophones, l'insuffisance de la formation donnée en français et l'incapacité ou le refus de certains éléments du bureau central de communiquer en français avec les bureaux régionaux du Québec.

Sur le plan des relations de travail, le CSARS signalait un manque de communication entre la direction et le personnel. D'après le Comité, la situation était telle que les cadres et certains employés «en étaient venus à soupçonner le pire les uns des autres». Le manque de communication se manifestait de diverses façons. Le CSARS notait que les possibilités de mutation latérale au sein du SCRS étaient mal expliquées aux employés et que, pour beaucoup d'entre eux, les concours d'avancement n'étaient qu'une forme déguisée de favoritisme. Le Comité a également constaté que les employés trouvaient injuste de ne pas pouvoir participer à des concours de la fonction publique. Tout cela a provoqué un profond sentiment d'insécurité parmi les membres du personnel. Le manque de communication a été partiellement attribué à la transition, qui a obligé la direction à prendre rapidement des décisions davantage fondées sur l'intuition et l'expérience que sur une politique ou des systèmes bien compris. Les décisions semblaient arbitraires, ce qui donnait plus de force aux rumeurs qui couraient au sujet de la discrimination et du favoritisme. «Mais la racine du problème est plus profonde encore, ajoutait le CSARS, elle tient aux habitudes en matière de secret et à la nostalgie envers une structure hiérarchique de commandement» héritée du Service de sécurité de la GRC, où la participation du personnel au processus de décision était réduite au minimum.

Le rapport du GCI, *Des ressources humaines et un processus en transition*, a été publié en octobre 1987, peu après la parution de *Pour corriger une situation*. L'un des objectifs poursuivis par le GCI était de déterminer si les politiques de recrutement, de formation, de perfectionnement et de gestion du personnel du SCRS l'ont aidé à «se doter d'effectifs possédant les compétences, la formation et l'expérience nécessaires pour lui permettre de répondre aux besoins du gouvernement en matière de renseignement».

Le GCI notait que le processus de décision au sein du SCRS était trop hiérarchisé et formel et tendait à isoler le directeur du reste du Service. Comme le CSARS dans son rapport spécial, le GCI signalait que la structure organisationnelle du SCRS ainsi qu'une tendance naturelle au secret entravaient une communication efficace entre ses divers