

Donner ou refuser à quelqu'un une caution de sécurité relève d'une décision administrative à l'échelon supérieur. En décidant qu'un candidat ou un employé ne peut avoir libre accès à des renseignements secrets ou confidentiels, le chef d'un ministère ou le directeur d'un organisme ne nie aucun droit particulier, car personne n'a le droit acquis de connaître des secrets officiels. Celui qui est à la tête d'un département ou d'un ministère se borne dans ce cas à exercer son jugement, fondé, comme il se doit, sur tous les renseignements disponibles, tout comme il mettrait en œuvre ce jugement pour l'embauche d'une secrétaire ou d'un caissier, ou la consultation d'un avocat ou d'un médecin, afin de l'assurer qu'il peut leur confier, selon les cas, ses biens, ses secrets professionnels ou sa santé. Le gouvernement doit aussi s'assurer autant que possible que les fonctionnaires à son service qui doivent pouvoir connaître ses secrets et ceux de l'État sont loyaux, dignes de confiance et à l'abri de la force de persuasion, de la coercition et du chantage.

Bien entendu, c'est aux ministères et à leurs titulaires qu'il appartient de trancher les questions relatives aux garanties de sécurité qu'offrent leurs divers employés, mais il va sans dire que leurs décisions doivent se conformer aux directives énoncées par le gouvernement. On s'est demandé si, sans aller jusqu'à recourir à une forme de procédure judiciaire ou presque, il ne serait pas bon d'établir quelque façon de procéder qui permette à l'employé de bien faire entendre ou réentendre sa version. Le Royaume-Uni et les États-Unis, tout en s'en remettant à l'organisme en cause de la décision ultime, ont mis au point une telle pratique. Jusqu'à présent, le Canada n'a rien conçu de semblable.

Après mûre réflexion, le gouvernement en est venu à la conclusion que notre régime actuel peut offrir les avantages essentiels de cette pratique à condition d'exiger de tous les ministères et autres organismes de l'État qu'ils répondent à deux exigences nouvelles. La première consisterait à informer la personne en cause quand ses garanties de sécurité ou son intégrité sont mises en doute au point qu'elle pourrait être congédiée. À l'avenir, les ministères et organismes seront tenus d'exposer autant que possible à l'employé les motifs de leur doute, si doute il y a, et de lui fournir l'occasion de le dissiper. On a adopté cet usage dans plusieurs ministères et agences de l'État depuis plusieurs années et cela a souvent donné de très bons résultats. Mais ce n'était pas obligatoire. Évidemment, monsieur le président, il y aura des cas peu nombreux, je crois, où les sources de renseignements faisant naître les doutes sont

[Le très hon. M. Pearson.]

telles qu'on ne peut pas ou à peu près pas donner à l'employé les motifs qui font douter, sans compromettre les sources d'où proviennent les renseignements. En pareils cas, qui seront peu nombreux, je le répète, il faudra prendre bien soin de s'assurer que l'employé n'est pas victime d'injustices.

Deuxièmement, il faut s'assurer qu'un organisme indépendant étudie toujours une seconde fois le cas avant de prendre la décision de congédier une personne. Quand on aura dit à une personne qu'on a des doutes sur elle en matière de sécurité, elle aura l'occasion de faire connaître sa version de l'histoire. L'employeur l'étudiera, consultera le personnel du conseil de sécurité du gouvernement et tirera une conclusion. Peut-être reconnaîtra-t-on que la personne est intègre; en ce cas, il n'y a pas de problème. Peut-être, comme cela s'est produit assez souvent par le passé, la mutera-t-on à un emploi moins délicat, où elle n'aura pas accès à la documentation secrète et confidentielle. Mais si l'on recommande son congédiement, on entendra la personne une deuxième fois, en la présence du sous-ministre ou du directeur de l'agence, cette fois-là. Si cette entrevue ne dissipe pas les doutes et si le directeur de l'organisme se range à l'opinion que le congédiement s'impose, toute l'affaire et les renseignements pertinents, y compris tout ce que l'employé lui-même a soumis, seront déferés à un conseil de révision.

Avant d'aller plus loin, monsieur le président, j'aimerais dire un mot du conseil consultatif du gouvernement sur le programme de sécurité. Ce conseil qui existe déjà depuis plusieurs années est connu comme le Conseil de sécurité. Il comprend plusieurs hauts fonctionnaires, la plupart au niveau de sous-ministre, qui comptent nombre d'années d'expérience et de responsabilité dans les domaines du personnel et de l'administration. La sécurité n'est ni leur unique ni leur principale fonction. Les programmes dans ce domaine ne se fondent pas sur la sécurité seulement mais sur une intelligence de la nature de nos institutions et de nos principes démocratiques, sur les politiques du gouvernement, sur les exigences de l'administration et, plus encore, sur les besoins de la sécurité.

Le gouvernement a décidé que le Conseil de révision dont j'ai parlé serait composé de membres du comité de la sécurité. Dans tous les cas, ce seront des hommes qui n'ont rien eu à voir à la cause en question. Ils n'auront donc aucune prévention ni aucune idée préconçue. Pour ma part, je suis certain qu'ils