LE PRESENT DOCUMENT EST LA PROPRIETE DU GOUVERNEMENT DU CANADA

le 27 décembre 1963

[redacted]

PCO / 9.8.78
P.A. Lemieux

AUX SOUS-MINISTRES ET DIRECTEURS D'ORGANISMES

Directive révisée du Cabinet sur la sécurité

1. Le 24 octobre 1963, le Cabinet a approuvé la directive no 35 du Cabinet, intitulée "La sécurité dans la Fonction publique du Canada", qui avait été révisée à la suite d'une étude détaillée effectuée par le Conseil de sécurité et le Comité du Cabinet sur la sécurité et les renseignements. Le Cabinet a convenu, en outre, que des explications relatives aux modifications apportées à la politique et à la pratique établies en matière de sécurité seraient données à la Chambre des communes par le Premier ministre et le ministre de la Justice. Ces explications ont été données le 25 octobre 1963, lors de la présentation du budget des dépenses du ministère de la Justice pour l'année 1963-1964. Conformément aux propositions faites en ce sens au cours du débat, le Premier ministre a ordonné d'attendre que soit terminé le débat sur le budget en question avant de mettre les nouvelles instructions par écrit.

2. Le budget du ministère de la Justice a été adopté par la Chambre des communes le 13 décembre 1963, sans que les crédits prévus au poste de la sécurité ne fassent l'objet d'un débat. Par la suite, le Premier ministre a autorisé la distribution à tous les ministères et organismes, de la directive no 35, qui entre en vigueur dès aujourd'hui et dont vous trouverez des doubles ci-joints, pour votre gouverne et celle de l'agent de sécurité de votre service.

3. La principale modification que comporte cette directive réside dans l'adoption d'une attitude plus ouverte à l'égard des employés dont la probité ou la loyauté est mise en doute. Elle touche également la marche à suivre dans l'étude des cas de cette nature, par le ministère ou l'organisme intéressé ou, au besoin, par un comité de révision composé de membres du Conseil de sécurité.

4. Outre leur obligation d'assurer la sécurité des informations classifiées dont ils sont respectivement responsables, les ministères et organismes sont maintenant tenus, en vertu de cette directive,

a) d'expliquer aux postulants et aux employés les motifs qui justifient les enquêtes de sécurité et les dangers que présente, pour eux-mêmes et pour la sécurité nationale, toute tentative de dissimuler des renseignements pertinents d'ordre personnel;

... 2

b) d'informer, pour autant qu'il soit possible de le faire sans compromettre d'importantes sources de renseignements afférents à la sécurité, tout employé dont l'habilité au secret est mise en doute, et de lui donner la possibilité de le dissiper;

c) de prendre, si le doute ne peut être dissipé, des dispositions pour que l'employé soit nommé à un poste moins névralgique au sein du ministère ou ailleurs dans la fonction publique;

d) si le renvoi s'avère le seul recours prudent, de soumettre le cas au sous-ministre, qui convoquera l'employé afin de lui donner une nouvelle occasion de dissiper le doute dont il fait l'object; et

e) d'obtenir l'opinion d'un comité de révision, comme le mentionne le paragraphe 17c), avant de recommander au ministre intéressé que l'employé soit renvoyé.

5. En outre, les paragraphes 3 et 6 de la nouvelle directive exposant, de façon plus détaillée que la directive no 29 du Cabinet, les critères sur lesquels on doit se fonder pour évaluer la loyauté d'une personne et le degré de confiance qu'on peut lui accorder. La marche à suivre correspondante, exposée aux paragraphes 15, 16 et 17, souligne la nécessité de trouver le juste milieu entre la sauvegarde de la sécurité nationale d'une part, et le respect des droits et intérêts de l'employé en cause, d'autre part. Comme le précise le paragraphe 27, la marche à suivre analogue qui s'applique à l'industrie de la défense et aux services associés à la défense sera mise en pratique par le ministère de la Production de défense, conformément à une directive distincte.

6. Les sous-ministres, les directeurs d'organismes et les agents de sécurité sont priés d'étudier avec soin les meilleurs moyens de mettre en pratique ces lignes de conduite et instructions au sein de leurs ministères et organismes respectifs. Etant donné les précautions et l'attention accrues que cela exigera, surtout en ce qui a trait à l'examen des cas individuels, on s'attend à voir surgir certains problèmes qu'il faudra résoudre au moyen de discussions et de consultations. Lorsque la nouvelle directive aura été en vigueur pendant six à douze mois, nous comptons pouvoir organiser une conférence des agents de sécurité des ministères et organismes afin de déterminer la praticabilité et l'efficacité de ces nouvelles mesures. Entre temps, on pourra s'adresser au secrétaire du Conseil de sécurité pour obtenir tout renseignement concernant l'interprétation et la mise en application de la nouvelle directive.

Le Secrétaire du Cabinet

R.G. Robertson

Bureau du Conseil privé
O t t a w a

CE DOCUMENT EST LA PROPRIÉTÉ DU GOUVERNEMENT DU CANADA

le 18 décembre 1963

CONFIDENTIEL
DÉCLASSIFICATION
AUTORISÉ PAR PCO - 9.8.78
NOM P.A. Lemieux
SIGNATURE

DIRECTIVE DU CABINET (Nº 35)

La sécurité dans la Fonction publique du Canada

POSITION DE PRINCIPE

1. La sécurité dans la Fonction publique du Canada constitue un élément essentiel de la saine administration du personnel, et relève par conséquent de la responsabilité de chaque ministère et organisme. La sécurité des informations classifiées conservées par un ministère ou un organisme peut être compromise par des personnes qui peuvent être déloyales envers le Canada et son régime de gouvernement, ou par des personnes auxquelles on ne peut se fier en raison de certains défauts de caractère.

2. Les employés de la Fonction publique du Canada, y compris les membres des Forces armées et de la Gendarmerie royale du Canada, qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont appelées à avoir accès à des informations classifiées, doivent être des personnes loyales envers le Canada et à qui le gouvernement peut accorder son entière confiance. Il a été amplement prouvé qu'on ne peut accorder cette confiance à des personnes dont la loyauté envers le Canada et son régime de gouvernement est affaiblie par leur loyauté envers une organisation communiste, fasciste ou toute autre organisation politique légale ou illégale dont les buts sont inconciliables avec les opérations d'une démocratie parlementaire. L'un des facteurs essentiels de la politique de sécurité du Canada doit donc être que les personnes décrites au paragraphe 3 ci-après ne soient pas, lorsqu'elles sont connues, admises au sein de la Fonction publique, et que, si elles y sont déjà employées, on ne leur permette pas d'avoir accès à des informations classifiées. Si une telle personne occupe un poste

qui lui donne accès à des informations classifiées, on doit au moins la muter à un poste où elle sera moins tenue au secret. Il peut aussi s'avérer nécessaire, si le ministre intéressé juge qu'il y va de l'intérêt public, de renvoyer cette personne, sous réserve des conditions énumérées au paragraphe 17 ci-dessous.

3. Les personnes dont il est question au paragraphe 2 ci-dessus sont les suivantes:

a) toute personne membre d'un parti communiste ou fasciste ou d'un groupement affilié à un parti communiste ou fasciste et dont la nature et les objectifs sont semblables;

b) toute personne qui, par ses paroles ou ses actes, fait preuve de sympathie à l'endroit d'un parti communiste ou fasciste ou d'un groupement affilié à un parti communiste ou fasciste et dont la nature et les objectifs sont semblables;

c) toute personne qui, ayant une compréhension suffisante de sa nature et de ses objectifs véritables, est membre ou fait preuve par ses paroles ou ses actes, de sympathie à l'égard d'une organisation dont l'objectif véritable est l'avancement et la propagation de la politique et des objectifs communistes ou fascistes (groupements communément appelés "organisations-converture");

d) toute personne qui agit en tant qu'agent secret ou en tant qu'informateur d'une puissance étrangère, ou qui, délibérément, prête son concours à un tel agent ou informateur;

e) toute personne qui, par ses paroles ou ses actes, fait preuve de sympathie à l'égard d'une organisation qui, ouvertement ou clandestinement, préconise ou emploie la force pour modifier la forme de gouvernement.

4. Il est important de se rappeler qu'il peut exister des motifs de douter de la loyauté d'une personne qui, par le passé, a appartenu à l'une des catégories décrites au paragraphe 3 ci-

dessus, même si des renseignements récents obtenus à propos de cette personne ne viennent pas confirmer ces doutes.

5. Si la loyauté est importante, il est également essentiel que l'on puisse avoir confiance en toute personne qui doit avoir accès à des informations classifiées. On peut ne pas avoir confiance en une personne pour un certain nombre d'autres raisons qui n'ont rien à voir avec la loyauté. Pour protéger dans toute la mesure du possible la sécurité de l'Etat, on ne devrait pas permettre aux personnes décrites au paragraphe 6 ci-après d'avoir accès à des informations classifiées, à moins que, après un examen approfondi des circonstances, y compris la valeur de leurs services, on juge que le risque de les employer serait justifié.

6. Les personnes dont il est question au paragraphe 5 ci-dessus sont les suivantes:

a) toute personne en qui on ne peut avoir confiance, non par suite de sa déloyauté, mais par suite de certaines caractéristiques de sa personnalité qui pourraient l'amener à être indiscrète ou malhonnête, ou la rendre vulnérable au chantage ou à la contrainte. Ces caractéristiques comprennent la cupidité, l'endettement, les aberrations sexuelles, l'alcoolisme, la toxicomanie, le déséquilibre mental ou tout autre trait de caractère qui risque d'ébranler son honnêteté;

b) toute personne qui, par suite de sa famille ou de relations fréquentes avec des personnes tombant dans les catégories décrites au paragraphe 3 a) à e) ci-dessus, serait disposée, sciemment ou inconsciemment, à agir de façon préjudiciable aux intérêts et à la sécurité du Canada. Ce n'est pas à la nature de la relation (familiale, matrimoniale ou amicale) qu'il faut attacher le plus d'importance, mais à son intensité et aux circonstances qui l'entourent; en particulier, il faut porter un jugement sur la confiance qu'on peut lui accorder en fonction du degré de l'influence qu'on pourrait

exercer sur une telle personne, mais ce jugement doit être porté avec le plus grand soin; et

c) toute personne qui, tout en étant loyale et digne de confiance, est étroitement attachée par des liens familiaux ou des sentiments d'affection à des personnes vivant à l'intérieur des frontières de certains pays étrangers qui pourraient exercer sur elle des pressions intolérables.

7. En outre, il faut reconnaître la sérieuse menace à la sécurité que comporte le fait d'employer ou de permettre que soient employées des personnes tombant dans les catégories décrites aux paragraphes 3 à 6 ci-dessus:

a) à certains postes, dans des sociétés industrielles et entreprises associées, qui prennent part à la production ou à l'étude d'un matériel de défense classifié qui doit être protégé pour des raisons de sécurité; ou

b) à des postes, au sein d'organismes gouvernementaux exécutant des travaux dont la nature est essentielle à la sécurité nationale, postes qui, bien qu'ils ne comportent pas normalement l'accès à des informations classifiées, peuvent fournir à leurs titulaires des occasions d'accéder sans autorisation à de telles informations.

8. Pour s'acquitter de leurs responsabilités concernant la protection des secrets du gouvernement du Canada et de ses alliés, les ministères et organismes doivent, en tout premier lieu, obtenir des renseignements suffisants à propos de toute personne qui doit avoir accès à ces secrets, afin de porter un jugement raisonnable sur la question de savoir si cette personne est loyale et digne de confiance. En portant ce jugement d'ordre administratif, il faut toujours se rappeler que, si les intérêts afférents à la sécurité nationale doivent prévaloir lorsqu'il existe un doute raisonnable, la sauvegarde des intérêts de l'individu est aussi essentielle à la préservation de la société que

nous visons à protéger. Les renseignements concernant le statut sécuritaire d'un employé seront traités de façon confidentielle.

FAÇON DE PROCEDER

9. Les méthodes suivantes, au moyen desquelles la présente politique doit être mise en oeuvre, visent à assurer le filtrage le plus minutieux possible, surtout en ce qui concerne les personnes appelées à avoir accès à des informations classifiées à un niveau élevé. Il continue d'incomber à chaque ministère et organisme du gouvernement de faire en sorte que sa sécurité demeure intacte.

10. Les renseignements concernant les personnes susceptibles d'avoir accès à des informations classifiées doivent, à tout le moins, être obtenus de ces personnes elles-mêmes, des personnes dont celles-ci se sont recommandées, ainsi qu'au moyen d'enquêtes menées par des organismes d'enquête autorisés. Les ministères et organismes informeront les personnes susceptibles d'avoir accès à des informations classifiées des motifs justifiant l'enquête relative à leurs antécédents, et leur expliqueront les dangers qu'elles encourraient elles-mêmes tout en exposant la sécurité de l'Etat si elles tentaient de dissimuler tout renseignement de nature à influer sur l'ampleur de la confiance pouvant leur être accordée.

11. Les fonctions d'un organisme d'enquête consistant à mener de façon prompte et efficace les enquêtes réclamées par les ministères ou organismes afin de les aider à déterminer si la personne qui fait l'objet de l'enquête est loyale et digne de confiance; et à informer les ministères et organismes des résultats de leurs enquêtes au moyen de rapports concrets comportant une appréciation minutieuse quant à la sûreté des sources auprès desquelles ils ont obtenu des renseignements.

12. En se fondant sur ces rapports et sur tout autre renseignement pertinent obtenu de la personne intéressée, des personnes dont

elle s'est recommandée et de toute autre source de renseignement qui pourra avoir été utilisée, le ministère ou organisme employeur portera un jugement éclairé sur la question de savoir si la personne en cause est loyale et digne de confiance, ainsi que sur l'ampleur de la confiance pouvant lui être accordée en vue de l'exécution sûre et efficace des fonctions à remplir.

13. Si un jugement favorable est porté, le ministère ou l'organisme peut accorder l'habilitation au secret au niveau requis pour l'exécution efficace des fonctions du poste en cause. Si, au contraire, il existe, de l'avis du sous-ministre du ministère ou du directeur de l'organisme intéressé, un doute raisonnable quant à l'ampleur de la confiance pouvant être accordée au candidat, l'octroi de l'habilitation sera différé jusqu'à ce que le doute soit dissipé à la satisfaction du sous-ministre ou du directeur de l'organisme.

14. Lorsqu'un candidat à un emploi dans la Fonction publique, et non une personne qui est déjà employée, est susceptible d'être nommé à un poste l'obligeant à avoir accès à des informations classifiées, et qu'un doute a surgi quant à l'habilité de cette personne au secret, les mesures suivantes peuvent être prises dans le but de dissiper ce doute:

a) on peut demander à un organisme d'enquête autorisé d'effectuer une nouvelle enquête précise; ou

b) le ministère ou l'organisme peut, en tout temps, demander l'avis du Conseil de sécurité interministériel.

15. Lorsqu'une personne est déjà employée dans la Fonction publique et qu'un doute surgit quant à son habilité à avoir accès à des informations classifiées, l'agent de sécurité du ministère ou de l'organisme intéressé doit prendre les dispositions qui s'imposent pour protéger la sécurité, et peut avoir recours aux mesures mentionnées au paragraphe 14 dans le but de dissiper ce doute. Si ces mesures ne permettent pas de dissiper le doute ou si, de l'avis des autorités du ministère ou organisme, elles

semblent peu appropriées à la situation, on tentera de dissiper le doute avec l'aide de l'employé en cause. Après s'être mis en rapport avec l'organisme d'enquête ou toute autre personne ayant fourni le renseignement qui est à l'origine du doute, un fonctionnaire supérieur nommé par le sous-ministre ou le directeur de l'organisme convoquera l'employé à une entrevue et l'informera des motifs du doute et ce, dans toute la mesure du possible sans compromettre les sources importantes et confidentielles de renseignements afférents à la sécurité, et fournira à l'employé la possibilité de le dissiper à la satisfaction des autorités du ministère ou organisme responsable.

16. Pour le cas où aucune des mesures exposées au paragraphe 15 ci-dessus ne permettrait de dissiper de façon satisfaisante un doute concernant un employé de l'Etat, le ministère ou organisme responsable refusera d'accorder l'habilitation au secret, prendra les mesures qui s'imposent afin de protéger la sécurité, et consultera le secrétariat du Conseil de sécurité dans le but d'obtenir l'aide de ce dernier pour tenter de déterminer:

a) si la personne peut, en toute sécurité et de façon utile, être nommée à un poste où elle sera moins tenue au secret au sein du ministère ou organisme en cause ou ailleurs dans la Fonction publique, tout en étant informée et consentante dans toute la mesure du possible compte tenu des circonstances;

b) à supposer qu'il ne soit pas possible de la nommer ailleurs, s'il y aurait lieu de lui demander de résigner ses fonctions au sein du ministère ou organisme; ou

c) à supposer qu'elle refuse de résigner ses fonctions, s'il y aurait lieu de recommander au ministre responsable que cette personne soit renvoyée.

17. Pour le cas où les autorités du ministère décideraient de recommander le renvoi, cette recommandation ne sera suivie d'aucune mesure avant:

a) que le sous-ministre ou le directeur de l'organisme n'ait lui-même passé entièrement le cas en revue et interrogé personnellement l'employé en question, dans une tentative ultime de dissiper tout doute raisonnable quant à la confiance pouvant lui être accordée;

b) que l'employé n'ait été informé, dans toute la mesure du possible sans pour autant compromettre les sources importantes et confidentielles de renseignements afférents à la sécurité, des motifs pour lesquels on continue de douter qu'il soit loyal ou digne de confiance, et qu'on ne lui ait donné de nouveau la possibilité de fournir tous les renseignements ou faits dont, selon lui, il doit être tenu compte en son nom par le sous-ministre ou le directeur de l'organisme; et que, à défaut d'une solution satisfaisante;

c) en se fondant sur tous les renseignements disponibles, l'on ait obtenu l'opinion d'un comité de révision composé de membres du Conseil de sécurité. (Le comité de révision se composera du président et de deux membres, au moins, du Conseil de sécurité, sous réserve qu'aucun membre directement intéressé au cas ne sera appelé à faire partie du comité de révision).

18. Au moment de déterminer de façon définitive s'il recommandera ou non au Gouverneur en conseil qu'un employé soit renvoyé pour des motifs de sécurité, le ministre responsable tiendra compte de tous les renseignements et avis pertinents qu'il aura reçus, mais il n'est pas tenu d'agir en fonction de ces avis.

19. Les chiffres relatifs à toutes les personnes qui, pour des motifs de sécurité, sont rayées des listes d'admissibilité de la Commission du service civil, ou à qui les ministères ou organismes refusent, d'une manière ou d'une autre, l'accès à des informations classifiées, seront communiqués trimestriellement au secrétaire du Conseil de sécurité afin que ledit conseil puisse, périodiquement, prendre connaissance de ce nombre ou des types de

cas, et évaluer l'ampleur du problème de sécurité qui se pose dans la Fonction publique. Les chiffres transmis devront être classés sous les rubriques générales qui suivent: personnes renvoyées, personnes à qui on a permis de démissionner, personnes mutées à des postes où elles ne sont pas tenues au secret, personnes à qui on a refusé l'accès à des informations classifiées, personnes qu'on a refusé d'employer. De plus, le compte rendu en question devra indiquer si les mesures en cause ont été prises parce que les personnes étaient déloyales ou parce qu'il n'était pas possible de leur faire confiance. Par contre, ces chiffres ne devront pas comprendre le nombre des personnes à qui on a cessé d'accorder l'accès à des informations classifiées parce que leurs fonctions ont changé, ou pour toute autre raison administrative similaire.

20. Il incombe à chaque sous-chef ou directeur d'organisme de nommer un fonctionnaire supérieur compétent, de préférence le premier agent du personnel, pour agir à titre d'agent de la sécurité, et d'informer le secrétaire du Conseil de sécurité de cette nomination et de tout changement ultérieur. Le haut fonctionnaire ainsi nommé recevrai l'habilitation au secret conformément aux formalités exposées au paragraphe 25 (i), ci-après. La personne ainsi nommée sera comptable envers le sous-chef ou le directeur d'un organisme, en ce qui concerne la mise en application, au sein du ministère ou de l'organisme, de tous les règlements afférents à la sécurité. Il incombera également à l'agent de sécurité du ministère de demeurer en rapport étroit avec les organismes gouvernementaux responsables de la politique et des pratiques de sécurité. Il importe que, dans la mesure du possible, les agents de sécurité soient des personnes dont on peut s'attendre qu'elles occuperont leur poste pendant longtemps, vue qu'il est difficile d'assurer la sécurité de façon efficace sans une expérience notable dans un domaine spécialisé.

MÉTHODE

21. Le filtrage de sécurité des candidats à des postes au sein de la Fonction publique sera effectué par la Commission du service civil, ou par les ministères et organismes dans le cas des personnes non employées en vertu de la Loi sur le service civil. Lorsque des personnes déjà employées dans un ministère ou organisme devront se voir confier l'accès à des informations classifiées, le filtrage de sécurité sera effectué par le ministère ou organisme en cause.

22. Lorsque, pour des raisons de sécurité, la Commission du service civil juge nécessaire d'écarter un postulant ou un candidat à un poste comportant l'accès à des informations classifiées, ledit postulant ou candidat faisant déjà partie de la Fonction publique, la Commission consultera, au besoin, le ministère intéressé, afin d'arriver à une entente réciproque quant aux mesures qui pourront finalement être prises, compte tenu du fait que la responsabilité ultime en matière de sécurité incombe au ministère.

23. Au moment de nommer à un ministère un nouvel employé qui a fait l'objet d'un filtrage de sécurité, la Commission du service civil adressera au ministère toute la documentation et les renseignements pertinents relatifs au filtrage de sécurité.

24. Une personne qui doit être nommée à un poste permanent au sein de la Fonction publique ne sera pas normalement soumise à un filtrage de sécurité pour ce motif uniquement. Toutefois, lorsqu'une personne devant être nommée à un tel poste est, de l'avis du sous-ministre ou du directeur de l'organisme intéressé, susceptible d'être appelée à avoir accès à des informations classifiées, avant de nommer cette personne en permanence, il faudra vérifier ses empreintes digitales et son dossier si cela n'a pas déjà été fait.

25. Dans le cadre des politiques et pratiques exposées ci-dessous, l'évaluation et l'habilitation sécuritaires seront établies

au moyen des procédés exposés ci-après. Ceux-ci constituent des critères et méthodes de sécurité compatibles avec les services d'enquête actuellement disponibles entre les ministères; ce sont des normes minimales qui ne restreignent aucunement le droit des Forces armées d'effectuer des enquêtes sur les lieux, en utilisant leurs propres moyens, concernant des personnes employées au ministère de la Défense nationale ou pour le compte de ce dernier.

(i) Personnes devant avoir accès à des informations classifiées Très secret

Avant qu'une personne ne soit employée à un poste l'obligeant à avoir accès à des informations classifiées Très secret, elle doit faire l'objet d'une enquête sur les lieux menée par un organisme d'enquête approprié, il faut vérifier si son nom ne figure pas dans les dossiers de la G.R.C. relatifs à la subversion, et ses empreintes digitales doivent également être vérifiées par la G.R.C. Ces formalités sont obligatoires.

(ii) Personnes devant avoir accès à des informations classifiées Secret

a) Avant qu'une personne ne soit employée à un poste l'obligeant à avoir accès à des informations classifiées Secret, il faut vérifier si son nom ne figure pas dans les dossiers de la G.R.C. relatifs à la subversion et ses empreintes digitales doivent également être vérifiées par la G.R.C. Ces deux formalités sont obligatoires.

b) Si le président de la Commission du service civil ou le sous-chef d'un ministère ou organisme ou un agent de sécurité nommé par eux juge qu'une enquête sur les lieux peut permettre de clarifier les renseignements obtenus par les moyens exposés au paragraphe 25(ii)a), ou qu'une telle enquête est nécessaire pour le convaincre qu'un candidat ou un employé est loyal et digne de confiance, il peut exiger que les antécédents

d'une personne faisant l'objet d'une enquête sur les lieux, laquelle doit être effectuée par un organisme d'enquête approprié. S'il appert que les demandes d'un ministère ou organisme utilisant les services de la G.R.C. à titre d'organisme d'enquête vont au-delà de ce qu'elle considère comme des exigences normales, la G.R.C. peut demander au Comité de sécurité de répartir les priorités.

(iii) Personnes devant avoir accès à des informations classifiées Confidentiel

Avant qu'une personne ne soit employée à un poste l'obligeant à avoir accès à des informations classifiées Confidentiel, il faut vérifier si son nom ne figure pas dans les dossiers de la G.R.C. relatifs à la subversion, et ses empreintes digitales doivent également être vérifiées par la G.R.C. Ces deux formalités sont obligatoires.

(iv) De qui relève l'octroi des diverses habilitations au secret

Il incombera au sous-chef de tout ministère ou organisme d'accorder ou de refuser une habilitation au secret, et c'est de lui que relèvera en tout temps la responsabilité inhérente à l'accès qu'une personne pourra avoir à des informations classifiées Très secret, Secret et Confidentiel.

26. En outre, on rappelle aux autorités des ministères et organismes que la consultation des personnes de qui un employé s'est recommandé en remplissant sa Formule de renseignements personnels peut fournir des données supplémentaires utiles en ce qui concerne son caractère. Il y a donc lieu de s'adresser directement à ces personnes lorsqu'il appert qu'une telle démarche produirait des résultats utiles.

27. Des formalités assimilables à celles qui sont exposées au paragraphe 25, à l'exception de celles qui ont trait aux empreintes digitales, s'appliquent également aux personnes employées dans l'industrie de la défense (et certains services associés à

la défense), lesquelles peuvent être appelées à avoir accès à des informations classifiées qui sont la propriété du gouvernement du Canada, ou dont la sécurité incombe au gouvernement. Dans l'industrie de la défense (et certains services associés à la défense), les formalités seront appliquées par le ministère de la Production de défense, conformément à une directive distincte qui porte sur la sécurité dans l'industrie de la défense.