

TRÈS SECRET
Dossier n° : 2800-155
(TD R505)

**LA MÉTHODE D'ÉVALUATION DE LA FIABILITÉ DES SOURCES
HUMAINES PAR LE SCRS
(ÉTUDE N° 2010-03 DU CSARS)**

**Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
4 avril 2011**

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	2
2	MÉTHODE.....	4
3	LE PROCESSUS DE VALIDATION DES SOURCES HUMAINES	5
4	DIFFICULTÉS TOUCHANT LE PROCESSUS DE VALIDATION.....	8
5	PRATIQUES EXEMPLAIRES, LEÇONS TIRÉES ET EXAMEN ALÉATOIRE DE DOSSIERS.....	13
6	CONCLUSION.....	16
	RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS.....	17
	RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	18
	ANNEXE A	

1 INTRODUCTION

Le renseignement de source humaine provient de gens qui n'ont pas de formation professionnelle à titre d'agents du renseignement (AR), mais qui sont plutôt recrutés pour fournir de l'information à laquelle ils ont accès et qu'il serait difficile pour l'État d'obtenir par d'autres moyens. Cette information peut porter sur un large éventail de sujets, allant de menaces posées par des terroristes et des services de renseignement étrangers jusqu'à de l'information concernant des États étrangers qui n'a rien à voir avec une menace, mais qui pourrait un jour procurer un avantage économique et diplomatique. Bien souvent, une source humaine devra trahir la confiance de personnes, de groupes ou d'États pour obtenir de telles informations. En conséquence, les opérations faisant appel à une source humaine peuvent s'avérer dangereuses et difficiles, car elles nécessitent la prise de mesures de contrôle spéciales ayant pour but d'assurer la sécurité de la source et d'atténuer les risques courus par le service de renseignement chargé de gérer cette forme de collecte d'informations.

Le Service considère depuis longtemps son programme de sources humaines comme le moyen le plus rentable et efficace d'obtenir des informations privilégiées.

sources humaines

L'infiltration de la cellule terroriste des « 18 de Toronto » et les comptes rendus subséquents ont joué un rôle déterminant dans la déclaration de culpabilité des principaux conspirateurs.

Paradoxalement, étant donné le caractère exclusif de l'information fournie par la source à l'égard de la cible, il est également risqué de trop se fier à l'information provenant d'une source humaine. Par conséquent, il est crucial d'évaluer la fiabilité des sources afin de pouvoir déterminer la valeur ou le poids qu'on peut accorder à l'information recueillie². Ce risque a été examiné par diverses commissions et enquêtes publiques nationales et internationales³, et mis en lumière dans le cadre de récentes affaires judiciaires. Dans l'affaire relative au certificat de sécurité de

² L'un des exemples étrangers les plus célèbres de validation d'une source humaine douteuse est « CURVEBALL », une source qui a fourni de l'information erronée à la CIA au sujet du programme d'armes de destruction massive (ADM) de l'Iraq.

³ Ces organes ont formulé des mises en garde au sujet des dangers que présentent les renseignements imprécis provenant de sources humaines pour ceux qui s'y fient (p. ex. le gouvernement du Canada) et, peut-être, pour les personnes concernées par ces renseignements inexacts (p. ex. Maher Arar). Au Canada : O'Connor (Arar), Iacobucci

Mohamed Harkat, par exemple, il est ressorti que le SCRS avait omis d'informer la Cour fédérale du fait qu'une source humaine avait échoué un test polygraphique, ce qui a mené accidentellement à une image déformée de la fiabilité de la source⁴.

Le CSARS s'est déjà penché sur un certain nombre de questions liées aux sources humaines dans le passé, mais toujours dans le but de déterminer à quel point le SCRS a mené ses opérations faisant appel à une source humaine en conformité avec la loi et la politique opérationnelle⁵. La présente étude diffère de ces études antérieures, car elle va au-delà de ces considérations et vise plutôt à évaluer l'efficacité et l'efficacéité du processus de validation des sources humaines du SCRS. À cette fin, nous nous penchons sur les politiques opérationnelles qui encadrent la validation des sources humaines ainsi que sur les développements qui occasionnent des difficultés à l'égard du processus de validation. L'étude débouche sur des suggestions de façons dont la direction responsable des opérations faisant appel à une source humaine pourrait simplifier et améliorer le processus de validation en adoptant des pratiques permettant de faire fond sur le savoir organisationnel actuel.

(Almaki et autres) et Major (Air India); Grande-Bretagne : Butler (ADM); États-Unis : Silberman et Robb (ADM), Kean et Hamilton (attentats du 11 septembre).

⁴ Andrew Duffy, « Polygraph results put CSIS under fire, undermine Harkat Case », *Ottawa Citizen*, 5 juin 2009.

⁵ Par exemple, le CSARS a examiné la façon dont le SCRS recrute des sources humaines et les difficultés ainsi que l'incidence de la *Loi antiterroriste* (2001) sur ces opérations. Voir les études n^{os} 2001-01, 2007-05 et 2008-04 du CSARS, respectivement.

2 MÉTHODE

La présente étude a pour but d'examiner les procédures ou les méthodes grâce auxquelles le SCRS valide les sources humaines en répondant aux questions de base suivantes :

1. Quelles méthodes ou « pratiques exemplaires » existantes aident à déterminer la fiabilité des sources : Comment les utilise-t-on? Pourquoi?
2. Quelles directives et procédures utilise-t-on pour améliorer la gestion des sources humaines?
3. De quelle façon le SCRS guide-t-il les AR sur le terrain qui doivent déterminer la fiabilité d'une source (p. ex. : formation générale, y compris sur des cas de sources atypiques)?

Un large éventail d'informations organisationnelles et opérationnelles du SCRS a été passé en revue dans le cadre de l'étude. Les chercheurs ont également assisté à des séances d'information avec des représentants du SCRS

La période visée par l'étude s'étend du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} janvier 2010.

3 LE PROCESSUS DE VALIDATION DES SOURCES HUMAINES

Selon la politique du SCRS, les sources humaines sont validées grâce à l'application d'une diversité d'instruments, de méthodes et d'exigences qui permettent d'évaluer l'accès à l'information, la fiabilité et les antécédents de communication d'information d'une source. Le processus de validation est essentiel au succès des activités du SCRS touchant le recrutement ainsi que l'élaboration d'opérations faisant appel à une source humaine,

Si ce processus était mené hâtivement aux fins d'accès à des informations susceptibles de répondre à un besoin urgent du gouvernement, on risque un manque de rigueur sur le plan de la validation⁸. Pour éviter ce problème, la politique du SCRS décrit de nombreuses techniques de validation

L'utilisation de techniques de validation essentielles est impérative dans toutes les opérations faisant appel à des sources, peu importe leur durée, l'environnement opérationnel ou les antécédents de la source en tant qu'actif du Service.

Dès qu'une personne devient une source humaine,

Par conséquent, la politique opérationnelle prévoit un cadre de validation qui décrit de nombreuses techniques que les AR peuvent utiliser au moment d'évaluer la fiabilité d'une source humaine. Cependant, la politique ne peut aider l'AR à décider quand utiliser une technique plutôt qu'une autre, ni comment appliquer une technique donnée. Autrement dit, la politique procure les outils aux AR, mais n'est pas — avec raison — un manuel pratique sur le processus de validation des sources humaines. Bien souvent, les AR à la recherche de directives et de conseils sur la gestion optimale de leurs opérations faisant appel à une source humaine au jour le jour s'appuieront sur le jugement professionnel d'enquêteurs expérimentés ou de gestionnaires dans leur bureau régional. Lorsque surviennent des enjeux plus larges ou plus complexes à l'égard de la validation des sources humaines,

Bien que la politique opérationnelle du SCRS fournisse un cadre adéquat pour la validation de sources humaines, l'évolution rapide et la complexité accrue de l'environnement opérationnel ont amené le SCRS à regarder de plus près son processus de validation. La section qui suit porte sur ces enjeux.

4 DIFFICULTÉS TOUCHANT LE PROCESSUS DE VALIDATION

Le cadre régissant la validation de sources humaines est bien établi; de fait, il a peu changé depuis sa création par le SCRS il y a plus de 25 ans. Cependant, on a récemment remis en question ce statu quo à la lumière d'un certain nombre d'éléments nouveaux, y compris les suivants :

Au cœur du programme des sources humaines se trouvent les politiques, la formation, le mentorat et le jugement professionnel. Lors de séances d'information avec le CSARS, des employés du SCRS ont dit que la politique était renforcée grâce à l'expérience des enquêteurs, mais ont également reconnu que la pratique du Service consistant à s'appuyer sur le jugement professionnel — décrit par certains comme la « mémoire tribale » — ne permettait plus de retenir ce qui avait fonctionné, ou pas, dans le passé²⁶. Certains ont également fait valoir que l'observation ou l'interprétation de la politique du Service variait d'une région à une autre et que cela suscitait des problèmes en raison de la mobilité des AR²⁷.

Le CSARS estime que cette initiative, bien que digne d'éloges, ne va tout de même pas régler la question de la perte de mémoire organisationnelle, car elle repose toujours sur le transfert de connaissances d'une personne à une autre plutôt que sur des lignes directrices écrites ou des critères.

À la lumière de toutes ces difficultés, la direction du SCRS a relevé le besoin d'améliorer la capacité du Service de composer avec les contraintes démographiques, de former ses employés et de régler les enjeux liés au mentorat et à la supervision par les gestionnaires. En réaction à certaines de ces préoccupations, le Service a créé un groupe de travail chargé d'étudier des façons d'améliorer le programme des sources humaines. L'analyse réalisée par le groupe de travail a confirmé les observations du CSARS selon lesquelles le système de validation des sources gagnerait à être amélioré encore davantage. Une situation analogue a été constatée par les services du renseignement de pays alliés, qui ont également conclu à la nécessité d'améliorer leur processus de validation³⁴.

³⁴ Par exemple, voir : *The Commission on the Intelligence Capabilities of the United States Regarding Weapons of Mass Destruction* (la commission sur les capacités en matière de renseignement des États-Unis concernant les armes de destruction massive), rapport à l'intention du président des États-Unis, 31 mars 2005; et *Review of Intelligence on Weapons of Mass Destruction* (examen du renseignement sur les armes de destruction massive), rapport d'un comité du Conseil privé britannique, 2004.

Ces observations sont compatibles avec l'impression du CSARS selon laquelle les politiques régissant le processus de validation des sources humaines sont judicieuses, mais que la solution aux nouvelles difficultés va au-delà des politiques. En effet, le CSARS estime qu'on pourrait améliorer le processus de validation du SCRS en établissant des pratiques simples conçues pour faire fond sur les forces des structures existantes.

La dernière section de l'étude porte sur ces améliorations.

5 PRATIQUES EXEMPLAIRES, LEÇONS TIRÉES ET EXAMEN ALÉATOIRE DE DOSSIERS

Dans le cadre de son étude, le CSARS s'est informé au sujet des lignes directrices, pratiques exemplaires et autres critères pouvant aider les AR à porter un jugement éclairé sur la fiabilité d'une source humaine⁴³. Par « pratiques exemplaires », le CSARS entend les méthodes de validation éprouvées ayant servi à obtenir les résultats escomptés dans le cadre de dossiers comparables. Cependant, il faudrait que ces instruments procurent un éventail élargi de méthodes de validation possibles au lieu de miner la capacité des contrôleurs de faire preuve de souplesse.

Le CSARS a également demandé à _____ si les leçons tirées du succès ou de la réussite d'opérations faisant appel à une source humaine sont documentées et communiquées à l'ensemble des bureaux régionaux du SCRS afin qu'on puisse apporter des améliorations aux opérations futures. Cet enjeu est ressorti de l'examen d'un dossier du SCRS relatif à une source⁴⁵.

⁴³ Note du SCRS à l'intention du CSARS, n° de dossier 380-22, 29 octobre 2010.

Le CSARS recommande que élabore des critères ou des « pratiques exemplaires » touchant la validation des sources humaines qui pourront compléter les mécanismes de formation existants. La création de tels instruments exigera peut-être beaucoup de temps, mais la démarche aura pour effet à long terme d'aider les AR tout en réduisant le fardeau imposé aux gestionnaires. De plus, il sera beaucoup plus facile de modifier des instruments évolutifs comme ceux-ci que de réviser la politique relative aux sources humaines.

De même, le CSARS recommande que ait également pour responsabilité de verser dans une base de données centrale accessible aux autres régions les leçons tirées d'opérations faisant appel à une source humaine.

Comme c'est le cas pour les « pratiques exemplaires » ou critères recommandés, cette base de données permettrait aux AR de savoir ce qui a fonctionné ou pas dans le passé.

Enfin, le Comité recommande que réalise des examens aléatoires de dossiers de source pour veiller à ce que les « pratiques exemplaires » soient appliquées et à ce que les conclusions ou recommandations éventuelles soient versées dans une base de données sur les « leçons tirées ». Il convient de noter que cette recommandation concorde avec des conseils comparables formulés dans une étude interne du Service qui faisait valoir les avantages des études aléatoires de dossiers. En tant que direction chargée de surveiller la gestion du programme des sources humaines du SCRS à l'échelle nationale, est bien placée pour comprendre les enjeux liés à la validation des sources humaines

dans tous les bureaux régionaux du SCRS. Sur le plan de l'application pratique, il s'agit du seul centre jouissant d'un accès étendu à tous les dossiers de sources humaines qui permet de consigner les pratiques exemplaires et les leçons tirées pertinentes.

Le renforcement de la rigueur des activités du Service a pour but non pas d'accroître l'aversion pour le risque des employés du SCRS ni de leur imposer un travail administratif supplémentaire, mais bien de leur permettre de prendre des risques en toute confiance, sachant que la diligence raisonnable a été exercée en amont⁵³.

En tant que service du renseignement professionnel appelé de plus en plus à réaliser des opérations dans des environnements difficiles à l'étranger, le SCRS doit pouvoir compter sur un système de validation des sources humaines qui permet de repérer rapidement les problèmes opérationnels et d'en tirer des leçons pour l'avenir.

6 CONCLUSION

La présente étude porte sur la validation des sources à l'échelon opérationnel; cependant, il faut faire la distinction entre la collecte d'informations et l'établissement du renseignement. À cette fin, au-delà des processus décrits dans la présente étude, le Service utilise une foule d'autres mesures pour faciliter la vérification de la véracité de l'information. Le CSARS a conclu que la portée de ces initiatives était trop large pour qu'il puisse les évaluer pleinement dans le cadre de la présente étude⁵⁴.

Il est donc possible que des études futures du CSARS portent sur l'organe du SCRS responsable de l'analyse et de la diffusion (c.-à-d. la Direction de l'évaluation du renseignement),

⁵⁴

Le CSARS est particulièrement reconnaissant à la DER de lui avoir fourni de l'information et d'avoir pris le temps de lui expliquer les améliorations apportées aux processus d'analyse et de diffusion du renseignement à l'intérieur du Service au cours des dernières années.

RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

- Le CSARS recommande que _____ élabore des critères et/ou des « pratiques exemplaires » touchant la validation des sources humaines qui pourront compléter les mécanismes de formation existants.
- Le CSARS recommande que _____ ait pour responsabilité de verser dans une base de données centrale accessible aux autres régions les leçons tirées d'opérations faisant appel à une source humaine.
- Le CSARS recommande que _____ réalise des examens aléatoires de dossiers de source pour veiller à ce que les « pratiques exemplaires » soient appliquées et à ce que les conclusions et/ou recommandations éventuelles soient versées dans une base de données sur les « leçons tirées ».