

Renforcement des habilitations de sécurité en matière de transport pour une économie canadienne unifiée

Mémoire déposé dans le cadre de la consultation du gouvernement fédéral

Unifor

Le 21 août 2026



Personne-ressource
Lana Payne
Présidente nationale
lane.payne@unifor.org

Sommaire

- Les travailleuses et travailleurs devraient être considérés comme la première ligne de défense de la sécurité de nos chaînes d'approvisionnement, et non comme le problème.
- Pour assurer la sécurité de la chaîne d'approvisionnement du Canada, il faut avoir une vision plus globale de la sécurité que de simplement retirer l'élément humain du système en excluant les travailleuses et travailleurs sur la base d'une grille d'évaluation normalisée, contrôlée par leurs employeurs.
- Les travailleuses et travailleurs doivent être traités selon les principes d'équité procédurale et de la présomption d'innocence jusqu'à preuve du contraire, et la procédure devrait également comprendre les concepts de réhabilitation.

Unifor demande une consultation directe sur ces changements afin d'en discuter les détails. Les gouvernements doivent comprendre les incidences plus générales, gérer les coûts de la mise en place et garantir l'équité de la procédure.

Introduction

Unifor représente des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement liée au transport et à l'entreposage, que ce soit dans les ports ou dans les transports maritime, aérien, ferroviaire et routier, en plus de l'industrie logistique. Notre syndicat représente un nombre important de travailleuses et travailleurs dans les sous-secteurs des transports, la chaîne d'approvisionnement et les services de logistique visés par cet examen.

Bon nombre de nos membres ont besoin d'un certain niveau d'autorisation de sécurité pour avoir accès aux zones réglementées, mais la plupart ne font pas l'objet de vérifications d'antécédents intrusives comme celles qui sont mentionnées dans le document de discussion du gouvernement. D'autres membres, comme celles et ceux dont le lieu de travail relève de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), font déjà l'objet d'une procédure d'examen particulièrement approfondie. Il n'est pas précisé comment ce nouveau système d'habilitations de sécurité influencera ou étendra cette procédure.

Les changements qui seront apportés à cette procédure auront des répercussions directes sur les relations de travail, l'emploi et les droits de nos membres dans ces lieux de travail.

Il est évident que les gouvernements de nombreux pays croient qu'il existe de grandes lacunes dans la sécurité de notre chaîne d'approvisionnement, et ils subissent des pressions croissantes de la part des États-Unis pour consacrer davantage de ressources à la protection des processus commerciaux. Unifor approuverait l'ajout de ressources

supplémentaires afin d'assurer la sécurité des chaînes d'approvisionnement du Canada, par le biais de nos services d'enquête et de sécurité.

Toutefois, Unifor est préoccupé, tout comme d'autres syndicats ailleurs dans le monde, du fait qu'il semble y avoir peu de preuves de l'existence d'infractions criminelles généralisées impliquant des travailleurs, infractions qui justifieraient les changements aux habilitations de sécurité annoncés ou qui seraient résolues par ces changements. Le Syndicat maritime (*Maritime Union*) de l'Australie a vivement critiqué cette affirmation du gouvernement au sujet d'une infiltration généralisée du crime organisé, alors que le gouvernement procédait à un examen approfondi dans ce pays.

Examen

Unifor estime que les changements aux systèmes d'habilitations de sécurité décrits dans le document de discussion visent à transférer la responsabilité de réglementer la sécurité de nos infrastructures aux syndicats, à nos membres et aux employeurs, alors qu'aucune de ces parties ne possède les outils nécessaires pour mener une procédure d'enquête très élaborée.

L'élargissement des vérifications des antécédents des travailleuses et travailleurs qui sont peut-être employés dans le secteur depuis des décennies menace la sécurité d'emploi et crée de l'incertitude pour le personnel, surtout si ces vérifications sont automatisées et si elles contiennent des renseignements « secrets ». Le filet extrêmement général de la culpabilité par association, des « activités suspectes » ou de la prétendue « vulnérabilité à l'exploitation » ajoute des préoccupations concernant le respect des droits de la défense et l'équité de la procédure.

Le document de discussion donne peu de détails sur le type de renseignement, le processus d'examen et les limites. Cependant, dans les pays où des systèmes comparables ont été mis en place, ils ont provoqué des problèmes considérables, tant pour les travailleuses et travailleurs que pour les employeurs.

En Australie et aux États-Unis, les effets sur l'emploi et le marché du travail dans ces secteurs sont encore en train d'être évalués. Les syndicats se sont opposés publiquement à ces changements et ont proposé d'importantes mises à jour à leurs conventions collectives pour essayer de garantir que les travailleuses et travailleurs n'aient pas à assumer les coûts liés au caractère intrusif des contrôles de sécurité et au temps qu'ils requièrent. Des syndicats australiens sont allés jusqu'à créer un service de soutien juridique spécialisé pour leurs membres ciblés injustement par des employeurs ayant perdu leur emploi en raison de renseignements secrets ou obsolètes dans leur dossier. Le but consistait à recouvrer tous les coûts de la part de l'employeur et du gouvernement attribuables à des retards dans les quarts de travail en raison de contrôles de sécurité.

Au Canada, les délais actuels, même pour les contrôles de sécurité et les vérifications d'antécédents ordinaires, peuvent varier beaucoup, allant de quelques jours à plusieurs mois, et les sections locales nous ont fait savoir que la procédure était difficile à

comprendre. Nos sections locales qui ont composé avec la mise en place d'un processus d'autorisation de sécurité ont dû intervenir pour gérer l'incertitude relative aux délais et leurs conséquences. Elles l'ont fait en négociant des libellés de convention collective qui précisent que toutes et tous les membres de l'unité ont le droit de présenter une demande d'habilitation de sécurité. Cette mesure visait à dissuader l'employeur de mener à sa guise les affectations sur les quarts de travail et les possibilités d'avancement dans le lieu de travail.

Pendant l'examen ou l'attente de leurs habilitations de sécurité, les travailleuses et travailleurs devraient avoir la possibilité d'être affectés à des tâches ne nécessitant pas d'habilitation de sécurité ou à des tâches ne comportant rien de confidentiel afin d'éviter qu'ils perdent leur revenu.

Cependant, dans ces secteurs, bon nombre de nos employeurs sont des entrepreneurs ou des sous-traitants qui ont accès aux zones réglementées et ce ne sont pas toutes les travailleuses ou tous les travailleurs qui sont syndiqués, car les membres des syndicats perdent leurs conventions collectives lorsque les contrats sont transférés. Les employeurs contractants qui enfreignent régulièrement les conventions collectives et le droit du travail tireront indûment parti de toute procédure supplémentaire qui sera mise à leur disposition. Les relations de travail sont déjà tendues dans tous les sous-secteurs du transport aérien.

Les mesures de protection pour les travailleuses et travailleurs et l'équité sont loin d'être garanties.

Les strictes vérifications des antécédents visent de façon disproportionnée les travailleuses et travailleurs des groupes en quête d'équité et les travailleuses et travailleurs de longue date. Au Canada, étant donné les caractéristiques sociodémographiques de la main-d'œuvre employée dans les transports, la logistique et la chaîne d'approvisionnement, il sera extrêmement important de définir « association », « questions relatives à l'immigration » et « vulnérabilité à l'exploitation ». Les travailleuses et travailleurs issus de communautés vulnérables ou de milieux économiquement défavorisés qui auront fait l'objet d'une réhabilitation deviendront par la suite des personnes exposées à l'injuste culpabilité par association ou devront expliquer à maintes reprises la présence d'erreurs ou de notes dans leur casier judiciaire, erreurs et notes qui auront été réglées depuis longtemps dans leur passé.

L'absence d'une définition claire du concept de réhabilitation a entraîné des procédures semblables dans d'autres pays, obligeant les membres à revivre des situations douloureuses de leur passé et n'ayant aucun rapport avec leur présent. La nature imprévisible et arbitraire de ce qui est ou non considéré comme un problème crée de l'incertitude par rapport à l'emploi. Il est nécessaire de prévoir un cadre de dérogation et de recours pour assurer une certaine stabilité d'emploi à ces travailleuses et travailleurs.

Enfin, les vérifications automatisées des antécédents sont fondées sur la présomption que les renseignements des bases de données sont exacts et à jour. Or, ces bases de données contiennent souvent des erreurs et ne sont pas mises à jour régulièrement. Si des éléments de preuve contenus dans les bases de données sont secrets ou s'ils ne peuvent pas être revus et corrigés, les travailleuses et travailleurs n'auront pas de moyens réels pour assurer l'équité de la procédure et, par conséquent, avoir un accès égal à l'emploi.

Il ne faudrait pas sous-estimer les répercussions sur le marché du travail, les obstacles à l'équité pour les travailleuses et travailleurs et la difficulté de mettre en place un tel système.

Unifor demande une consultation directe sur ces changements afin d'en discuter les détails. Les gouvernements doivent comprendre les incidences plus générales, gérer les coûts de la mise en place et garantir l'équité de la procédure.

Unifor doit se préparer en vue de changements qui pourraient être apportés au processus d'autorisation de sécurité et veiller à ce qu'une disposition de convention collective protège ses membres contre de nouveaux préjudices et de nouvelles procédures.

Voici les principaux enjeux qu'Unifor suggère d'examiner dans le cadre de la consultation :

1. Comment faire pour garantir l'équité de la procédure?
2. Comment les employeurs tirent-ils indûment parti du processus d'autorisation de sécurité pour contourner les règles relatives au congédiement pour motif valable et à la procédure de règlement des griefs prévues dans les conventions collectives?
3. Prévoir des périodes de longueur raisonnable, mais limitées dans le temps, pour vérifier les antécédents dans le cas de certaines situations non violentes dans les contrôles de sécurité.
4. Intégrer le concept de réhabilitation.
5. Prévoir des mesures claires pour prévenir la « culpabilité par association » injuste et trop large.
6. L'utilisation d'éléments de preuves secrètes.
7. L'employeur doit continuer de verser le salaire de la travailleuse ou du travailleur pendant les vérifications ou les appels, comme c'est la pratique dans les lieux de travail où il est nécessaire de détenir une habilitation de sécurité.
8. Les employeurs doivent assumer les frais juridiques et les droits d'arbitrage.
9. Mettre en place des mesures de protection contre les employeurs qui tireraient indûment parti du système de sécurité (AtkinsRealis).

10. Veiller à ce que le mandat élargi ait des limites pour éviter la collecte de données de surveillance privées obtenues en dehors du travail, dans le but de constituer des dossiers exhaustifs sur les travailleuses et travailleurs uniquement en raison de leur secteur d'emploi.
11. Assurer la protection de la confidentialité et de la sécurité des renseignements personnels de nos membres chaque fois que des renseignements sont partagés à l'intérieur du Canada ou avec d'autres pays.

GC/jr/idssepb343