Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board

Rapport annuel

Du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Loi sur les relations de travail au Parlement

Canada

© Ministre des Institutions démocratiques 2020

Nº de cat. SV1-1F-PDF / ISSN : 2369-6508
Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission.

Table des matières

Message de la présidente 2

Partie I – La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral 3

À propos de nous 3

La composition de la Commission 3

Le mandat global de la Commission 4

Le principe de la transparence judiciaire 5

Le mandat de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* 5

Arbitrage en vertu de la *LRTP* 6

Types de griefs en vertu de la *LRTP* 6

Partie II – Les activités de la Commission en vertu de la *LRTP* 7

Vue d'ensemble de la charge de travail 7

Dossiers ouverts et fermés 7

Vue d'ensemble de la charge de travail active 8

Médiation 9

Négociation collective 9

Partie III – Changements et défis 10

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente au Parlement le rapport annuel sur l'administration de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Encore cette année, nous nous sommes efforcés d'améliorer l'efficacité de nos procédures. Avec cet objectif en tête, nous avons poursuivi nos consultations avec les parties par l'entremise de notre comité de consultation des clients, composé de représentants de notre organisation, d'employeurs et d'agents négociateurs. Enfin, nous avons maintenu notre engagement continu de régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et d'appuyer des relations de travail et des pratiques d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement.

Le mandat de la Commission a été élargi en 2019, avec l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui établit un cadre pour identifier, éliminer et prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. En vertu de cette loi, la Commission acquiert une fonction d'appel sans précédent des décisions du commissaire à l'accessibilité dans la mesure où elles sont liées aux plaintes du public et de certains employés parlementaires dans des affaires associées aux entités parlementaires.

Comme nous le savons tous, la fin de la période visée par le présent rapport a été marquée par la pandémie de COVID-19. Son caractère durable a obligé la Commission à examiner d'autres moyens d'exercer ses activités afin de s'acquitter de son mandat. La Commission a été en mesure de s'adapter à la pandémie et de veiller à ce que ses activités soient maintenues, quoique partiellement; nous nous attendons toutefois à ce que les répercussions de la pandémie durent certainement bien encore en 2020-2021.

Je suis très fière des progrès et des gains en efficience que la Commission a réalisés encore cette année pour s'acquitter de ses responsabilités et pour collaborer avec ses clients pour continuer de répondre à leurs besoins. Je crois que notre succès au cours de la dernière année n'aurait pas été possible sans le travail constant et remarquable de tous les employés du secrétariat de la Commission, des commissaires et d'autres membres du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.

Pour conclure, je tiens à honorer la mémoire de notre cher ami et collègue Stephan Bertrand, qui est décédé le 24 mai 2019. Stephan était un avocat et arbitre de grief respecté qui a contribué d'une manière significative au secteur public fédéral.

Catherine Ebbs

Présidente
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Partie I – La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

À propos de nous

La composition de la Commission

La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (LCRTESPF)* établit la composition de la Commission comme suit :

- un président, nommé à temps plein;
- au plus deux vice-présidents, nommés temps plein;
- au plus douze commissaires, nommés à temps plein temps;
- autant de commissaires à temps partiel que nécessaires à l'exercice des attributions de la Commission.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission se composait des commissaires suivants :

Catherine Ebbs, présidente
David P. Olsen, vice-président
Margaret T.A. Shannon, vice-présidente

Commissaires à temps plein

Stephan J. Bertrand
Nathalie Daigle
Bryan R. Gray
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
James Knopp
David Orfald
Marie-Claire Perrault
Nancy Rosenberg

Commissaires à temps partiel

Joanne Archibald
Dan Butler
Paul Fauteux
Linda Gobeil
Ian R. Mackenzie
Renaud Paquet
Augustus Richardson

Le mandat global de la Commission

La Commission est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la loi qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les principaux domaines des relations de travail et de l'emploi du secteur public fédéral et du Parlement. Elle administre les processus connexes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, et contribue à résoudre les plaintes liées aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux mises en disponibilité.

La Commission a également compétence pour régler les questions liées aux droits de la personne dans des domaines allant des griefs en matière de relations de travail et plaintes de dotation aux pratiques déloyales de travail et à la négociation collective. Elle est également chargée d'administrer les plaintes en matière de représailles déposées par les employés du secteur public en vertu du *Code canadien du travail*.

En ce qui concerne son mandat consistant à faire la promotion de la protection des droits de la personne, en 2019, la Commission a acquis compétence pour entendre les plaintes des employés parlementaires et du secteur public fédéral concernant la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui établit un cadre pour déterminer, éliminer et prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées (voir la section du présent rapport intitulé « Changements et défis » pour en savoir plus sur cette loi).

Plus particulièrement, la Commission vise à :

- régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable;
- aider les parties à régler les différends à l'aide d'initiatives de gestion de cas, du règlement des différends et de services d'arbitrage;
- tenir des audiences conformément aux lois et aux principes de justice naturelle;
- sensibiliser et informer les clients et le public sur son rôle, ses services et sa jurisprudence;
- contribuer à la création d'un milieu de travail productif et efficace et promouvoir des relations de travail harmonieuses et un environnement de travail équitable pour les employeurs et les employés du secteur public fédéral, ainsi que leurs agents négociateurs.

Le principe de transparence judiciaire

Le mandat de la Commission est tel que ses décisions peuvent avoir une incidence sur toute la fonction publique et l'ensemble de la population canadienne. Conformément au principe de transparence judiciaire garanti par la Constitution, les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, elle agit conformément à sa *Politique sur la transparence et la protection de la vie privée* afin de favoriser la transparence dans ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

Devant les progrès de la technologie et étant donné qu'elle affiche électroniquement des documents, y compris ses propres décisions, la Commission reconnaît que, dans certaines circonstances, il puisse être justifié de limiter le concept de transparence judiciaire en ce qui concerne les circonstances des parties ou témoins à des affaires dont elle est saisie. Dans ces cas, et dans le respect des principes juridiques applicables, la Commission peut déroger à ses principes de transparence judiciaire pour accéder aux demandes visant la protection de la confidentialité d'éléments de la preuve particuliers et peut adapter ses décisions, au besoin, pour protéger la vie privée d'une personne.

La Commission permet aussi au public et aux parties d'accéder aux dossiers de cas, mais uniquement aux copies papier (non électroniques). Les dossiers sont disponibles aux bureaux de la Commission, sur préavis approprié. Toutefois, l'information protégée par le secret professionnel de l'avocat n'est pas disponible.

Le mandat de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*

Entre autres lois, la Commission est chargée d'appliquer la partie I de la *LRTP* et de régler les différends qui surgissent entre les employés parlementaires et leur employeur. La *LRTP* vise les relations de travail à la Bibliothèque du Parlement, à la Chambre des communes, au Sénat, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique, au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, au Service de protection parlementaire et le directeur parlementaire du budget.

Plus particulièrement, la partie I de la *LRTP* :

- confère aux employés parlementaires le droit de former un syndicat et de participer à des négociations collectives afin d'établir leurs conditions de travail;
- confère aux employés parlementaires le droit de déposer des griefs au sujet de ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant un tiers neutre;
- confère à la Commission le pouvoir d'entendre diverses affaires en vertu de la *LRTP*, notamment les demandes d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance et les arbitrages de griefs;
- confère à la Commission le pouvoir d'être saisie de griefs concernant l'interprétation et l'application des dispositions des conventions collectives, les mesures disciplinaires et toutes formes de congédiement, sauf les renvois en cours de stage dans le cas d'une première nomination.

La *LRTP* ne prévoit qu'un seul moyen de régler les différends si les négociations aboutissent à une impasse : l'arbitrage de différends. Dans ces situations, la Commission agit en tant que conseil arbitral de différends. La présidente nomme une formation tripartite composée d'un commissaire à titre de président et de deux autres personnes représentant les intérêts de chacune des parties. Ces formations sont réputées agir au nom de la Commission afin de gérer le litige lié à la négociation. Elles rendent des décisions exécutoires, qui font partie des conventions collectives.

La Commission offre également divers services de médiation et de règlement des différends afin d'aider les parties à parvenir à une entente sans avoir à recourir à une audience officielle.

Arbitrage en vertu de la *LRTP*

L'arbitrage est une procédure qui vise à régler les différends au moyen d'un processus juridique dans lequel les parties présentent leurs éléments de preuve et leurs arguments, après quoi une décision exécutoire est rendue. La procédure est semblable à une audience d'un tribunal, mais elle est moins formelle. Lorsqu'une affaire n'est pas réglée dans le cadre du processus de gestion des cas ou de la médiation, elle fera l'objet d'une audience. La Commission veille à ce que les audiences soient équitables et complètes.

À l'audience, chacune des parties a la possibilité de présenter sa preuve à l'aide de témoins et de documents pertinents et de présenter des arguments à l'appui de sa position. Les témoins et les parties qui témoignent peuvent être assujettis à un contre-interrogatoire. Toutes les pièces doivent être fournies en copies suffisantes pour le commissaire qui préside l'audience, toutes les parties et tous les témoins, au besoin.

Une fois l'audience terminée, une décision raisonnée est rendue et chaque partie en reçoit une copie. Une fois qu'elles sont disponibles dans les deux langues officielles, toutes les décisions sont affichées sur le site Web de la Commission.

Types de griefs en vertu de la *LRTP*

Il existe quatre types de griefs arbitrables sous le régime de la *LRTP* :

- un grief lié à l'application ou à l'interprétation d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- un grief contestant une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire, ou portant sur un congédiement, autre que le renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;
- un grief lié à la rétrogradation, au refus d'une nomination ou à la classification (les parties choisissent un arbitre de grief - qui n'est pas un commissaire - pour entendre et trancher le grief);
- un grief de principe présenté en vertu de l'article 70 de la *LRTP*, aux termes duquel la Commission doit se prononcer sur les allégations qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un employé (une telle situation survient lorsqu'un employeur ou un agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale).

Partie II – Les activités de la Commission en vertu de la *LRTP*

Vue d'ensemble de la charge de travail

Dossiers ouverts et fermés

Entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020, 5 griefs ont été renvoyés à la Commission. De ces griefs, 3 concernaient l'interprétation ou l'application d'une convention collective, 1 concernait des allégations de mesures disciplinaires entraînant un congédiement et 1 portait sur une question de classification.

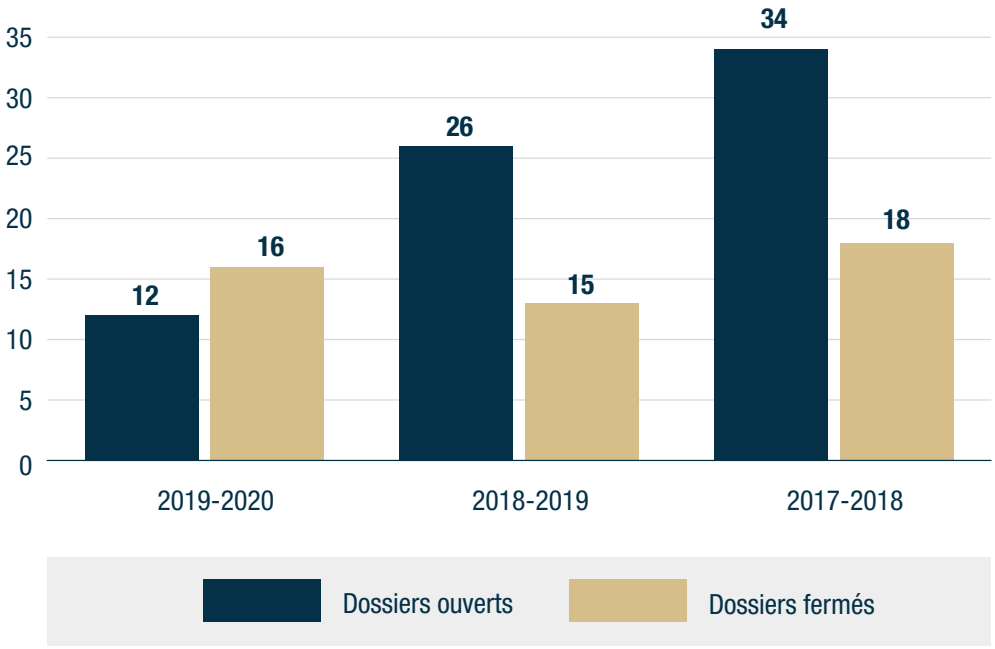
Quatre (4) plaintes ont également été déposées auprès de la Commission. De ce nombre, 2 concernaient l'omission de l'employeur de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective dans le délai imparti, 1 concernait une pratique déloyale de travail et 1 concernait la modification des conditions de travail par l'employeur après signification de l'avis de négociation. La Commission a également reçu 1 demande relative à la détermination de l'appartenance à une unité de négociation, ainsi que 2 autres demandes concernant, respectivement, un arbitrage pour régler un différend entre l'employeur et l'unité de négociation et une injonction contre l'employeur découlant de l'application d'une disposition de la convention collective.

Au cours de l'année visée par le présent rapport, la plupart des affaires déposées devant la Commission, soit 7 affaires, étaient liées au Service de protection parlementaire; 4 autres affaires concernaient la Chambre des communes et 1 autre la Bibliothèque du Parlement.

Pendant cette même période, 16 affaires déposées en vertu de la *LRTP* ont été fermées. De ce nombre, 6 ont donné lieu à l'émission d'une décision, 3 ont été fermées après l'émission d'une directive de la Commission, 5 ont été réglées par les parties et 2 ont été retirées.

FIGURE 1

Dossiers ouverts et fermés, *LRTP*, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Vue d'ensemble de la charge de travail active

En plus des 12 affaires reçues en 2019-2020, 72 ont été reportées de l'année précédente, dont 52 griefs individuels, 9 plaintes, 7 demandes et 4 griefs de principe.

Soixante-huit (68) affaires seront reportées au prochain exercice, y compris 46 griefs individuels, 11 plaintes et 7 demandes, ainsi que 4 griefs de principe. Cinquante-deux (52) de ces affaires concernent le Service de protection parlementaire, 8 concernent le Sénat, 5 concernent la Chambre des communes et 3 concernent la Bibliothèque du Parlement.

FIGURE 2

Affaires reportées, reçues et fermées en vertu de la *LRTP*, du 1er avril 2017 au 31 mars 2020

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Reçues	Fermées	Reportées au prochain exercice
2017-2018	50	34	18	66
2018-2019	66	26	15	77
2019-2020	77	12	16	73

Médiation

Par l'entremise de ses Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), la Commission offre aux parties de participer à un processus de médiation dans le cadre des affaires dont elle est saisie. Avant l'arbitrage, les parties ont la possibilité de régler leurs griefs ou plaintes avec l'aide d'un médiateur indépendant et impartial. Tout règlement conclu est confidentiel et ne crée aucun précédent.

En 2019-2020, un grief portant sur l'administration de la paie a été réglé par l'entremise de la médiation.

Négociation collective

La Commission a reporté trois demandes d'arbitrage d'exercices précédents à l'égard desquels des décisions arbitrales ont été rendues en 2019-2020. De plus, deux nouvelles demandes ont été reçues. Une décision arbitrale a été rendue à l'égard d'une de celles-ci. Quant à l'autre, même si l'affaire a été entendue, la décision arbitrale correspondante a été reportée à 2020-2021.

Partie III – changements et défis

Loi canadienne sur l'accessibilité

Au cours de cet exercice, le Parlement a confié à la Commission une nouvelle responsabilité très importante : l'arbitrage de griefs et de plaintes déposés par des fonctionnaires, des employés du Parlement et certains membres du public qui se heurtent à des obstacles en tant que personnes handicapées.

Le 11 juillet 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (L.C. 2019, ch. 10; *LCA*) est entrée en vigueur. Elle vise à améliorer la participation entière et égale de chacun (particulièrement les personnes handicapées) à la société canadienne par l'identification des obstacles, leur élimination et la prévention de ceux-ci dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale.

La *LCA* s'applique au secteur privé sous réglementation fédérale, qui comprend les secteurs des banques, des transports et des télécommunications, ainsi que le gouvernement du Canada, les sociétés d'État et le Parlement. Elle établit de nouvelles structures et crée de nouveaux postes, notamment un commissaire à l'accessibilité, qui dirigera les activités de conformité et d'application de la loi, et l'Organisation canadienne d'élaboration des normes d'accessibilité, qui élaborera des normes d'accessibilité en collaboration avec la communauté des personnes handicapées et l'industrie.

Toute personne ayant subi des préjudices physiques ou psychologiques, des dommages matériels ou des pertes économiques, ou ayant été autrement lésée, par suite d'une contravention à une disposition du règlement, une fois qu'il a été pris, peut se prévaloir d'un recours prévu en vertu de la *LCA*. Pour la plupart des Canadiens et Canadiennes, ce recours est le dépôt d'une plainte auprès du commissaire à l'accessibilité, qui mènera une enquête par la suite. Les employés du secteur public fédéral et du Parlement ont toutefois le droit de déposer un grief et de le renvoyer à la Commission si une contravention peut être traitée par la procédure de règlement des griefs concernant les relations de travail. En effet, un nouveau droit de grief indépendant a été créé pour ces employés, qui peuvent donc renvoyer ces griefs à la Commission aux fins d'arbitrage. Il s'agit du seul recours contre une contravention au règlement dont disposent ces employés.

De même, en ce qui concerne les plaintes de questions de dotation interne dans le secteur public fédéral qui portent sur les nominations et les mises à pied, les employés peuvent soulever toute contravention au règlement et la Commission peut interpréter et appliquer la *LCA* lorsqu'elle décide si les plaintes sont fondées.

La Commission a aussi acquis une fonction d'appel sans précédent des décisions du commissaire à l'accessibilité dans la mesure où elles ont trait aux plaintes des membres du public et de certains employés parlementaires dans des affaires associées aux entités parlementaires.

Le pouvoir élargi de la Commission en vertu de la *LCA* aura des répercussions importantes sur celle-ci et lui créera des défis (c'est-à-dire qu'elle devra trancher de nouvelles plaintes et de nouveaux griefs liés à des questions d'accessibilité). Une fois que le règlement aura été adopté, on estime que la Commission recevra environ 100 cas supplémentaires chaque année.

Comme l'exige la *LCA*, la Commission doit établir un cadre en vertu duquel les parties informent le commissaire à l'accessibilité quand des affaires liées à la *LCA* ont été soulevées et en vertu duquel le commissaire a le droit de présenter des observations à la Commission. Il faut mettre en place un cadre et des ressources afin d'entendre les appels des décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité et les ordonnances liées aux entités parlementaires. Cela comprend d'informer les présidents de la Chambre des communes et du Sénat de toute instance et de leur permettre de présenter des éléments de preuve et de présenter des observations à la Commission. Les présidents doivent être informés du respect ou du non-respect de toute ordonnance rendue en vertu de la *LCA*. La Commission s'attend aussi à devoir de plus en plus traiter directement avec les membres du public qui auront présenté des plaintes auprès du commissaire à l'accessibilité à l'encontre d'entités parlementaires.

L'une des composantes clés de la *LCA* est de garantir que la plainte déposée pour une violation du règlement ne sera pas rejetée parce qu'elle a été présentée auprès de la mauvaise entité. Par conséquent, en vertu de la *LCA*, la Commission doit collaborer avec d'autres entités responsables de son application, y compris l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et la Commission canadienne des droits de la personne. Ensemble, ces entités doivent créer des mécanismes afin de diriger efficacement et rapidement les personnes vers l'autorité appropriée aux fins du traitement de leurs plaintes, demandes et griefs en matière d'accessibilité. La Commission a déjà attribué des ressources afin de se conformer à cette exigence et a commencé, avec d'autres organisations touchées, à concevoir des questionnaires, des assistants de site Web et d'autres outils pour diriger les plaignants vers l'autorité appropriée pour qu'ils puissent se prévaloir d'un recours utile. Elle devra aussi donner une formation supplémentaire continue à ses commissaires et à son personnel sur les questions liées à l'accessibilité.

La Commission devra aussi composer avec la visibilité accrue que les affaires liées à l'accessibilité entraîneront dans les médias d'information et les médias sociaux, ainsi que dans le public, y compris de gérer un nombre accru de demande d'accès à l'information. De plus, afin de s'acquitter de sa nouvelle mission, la Commission doit mener des consultations plus approfondies auprès d'intervenants.

Ces tâches et fonctions supplémentaires sont indubitablement difficiles, mais essentielles pour la Commission et pour la société canadienne dans son ensemble afin d'atteindre l'objectif d'un Canada exempt d'obstacles.

Pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a entraîné des perturbations profondes dans la société canadienne. Le secteur public fédéral a été profondément touché, tout comme la Commission dans l'exercice de son mandat. À la suite de l'ordonnance rendue le 16 mars 2020 par la présidente de la Commission, toutes les audiences et les séances de médiation en personne prévues d'ici la fin de la période visée par le présent rapport ont été reportées et toutes les échéances réglementaires pour les plaintes, les griefs et les affaires de la Commission ont été suspendues. À un autre niveau, le passage du travail en équipe au même lieu de travail au télétravail a créé des défis supplémentaires, d'autant plus que tout s'est produit si rapidement.

Comme il a été indiqué précédemment dans ce rapport annuel, la pandémie a contraint la Commission à trouver d'autres façons de mener ses activités afin de continuer de s'acquitter de son mandat. Au même moment où le présent rapport était publié, l'équipe des SMRD et la Commission ont acquis la capacité de mener des séances de médiation et de tenir des audiences d'arbitrage par vidéoconférence. Au fur et à mesure que la société et le gouvernement sortent de la réponse initiale à la pandémie, on s'attend à ce que la Commission utilise plus souvent des mesures de rechange comme la vidéoconférence.

La Commission est parvenue à s'adapter à la pandémie et à garantir la poursuite de ses activités dans la mesure du possible; toutefois, les répercussions de la pandémie se feront sentir longtemps en 2020-2021. Quand les activités reviendront à un niveau plus normal, toutes les audiences et séances de médiation reportées seront replanifiées, les délais seront calculés et rajustés, et les commissaires et les employés continueront de s'ajuster à un nouvel environnement de travail, au bureau et en télétravail.

Des travaux sont en cours afin d'établir de nouvelles procédures et lignes directrices pour la tenue d'audiences par vidéoconférence afin d'orienter les commissaires, les employés et les parties dans cette nouvelle réalité. Il est essentiel de renforcer les capacités technologiques de la Commission pour la gestion des cas, les audiences, les médiations, le calendrier des audiences et les activités quotidiennes générales afin qu'elle continue de s'acquitter avec succès de son mandat dans cette situation unique.

TABLEAU 1[1]

Unités de négociation et agents négociateurs visés par la *Loi sur les relations du travail au Parlement* au 31 mars 2020

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
Chambre des communes		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	512
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	99
UNIFOR, Local 87-M	1	130
Total	**4**	**741**
Bibliothèque du Parlement		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	132
Association canadienne des employés professionnels	1	100
Total	**3**	**232**
Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique		
Aucun agent négociateur	0	46
Bureau du conseiller sénatorial en éthique		
Aucun agent négociateur	0	4
Bureau du directeur parlementaire du budget		
Association canadienne des employés professionnels	1	23
Service de protection parlementaire		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	120
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes	1	253
Association des employés du Service de sécurité du Sénat	1	122
Total	**4**	**495**
Sénat du Canada		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	86
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	30
Total	**2**	**116**
Total	**14**	**1657**

[1] Les données sont en date du 31 mars 2019.

TABLEAU 2

Unités de négociation et fonctionnaires par agent négociateur au 31 mars 2020

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires qui occupent des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada[2]	6	668
Association canadienne des employés professionnels	2	153
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes[3]	1	260
Association des employés du Service de sécurité du Sénat[4]	1	150
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	111
UNIFOR, Local 87-M	1	100
Total	**13**	**1442**

*Les données indiquées dans le Tableau 1 ont été fournies par les employeurs, tandis que celles indiquées dans le Tableau 2 proviennent des agents négociateurs.

**Le total indiqué dans le Tableau 2 ne correspond pas à celui indiqué dans le Tableau 1 parce que les employés visés comprennent ceux qui sont représentés par un agent négociateur et ceux qui ne le sont pas.

[2] Les données sont en date du 31 mars 2018.

[3] Les données sont en date du 31 mars 2018.

[4] Les données sont en date du 31 mars 2018.