



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

*Loi sur les relations de travail
au Parlement*

**Du 1^{er} avril 2020
au 31 mars 2021**

Rapport annuel



© Ministre de l'Infrastructure et des Collectivités 2021

N° de cat. SV1-1E-PDF / ISSN: 2369-6486

[Cette publication sera également disponible sur le site Web de la Commission.](#)

L'honorable Dominic LeBlanc, député
Ministre de l'Infrastructure et des Collectivités
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

En tant que nouvelle présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral depuis avril 2021, j'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 84 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, le rapport annuel concernant la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, pour dépôt devant le Parlement.

Je profite également de l'occasion pour féliciter Catherine Ebbs pour ses années de service en tant que présidente de la Commission, de juillet 2014 à mars 2021, et lui exprimer ma gratitude pour son dévouement envers la Commission et son mandat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.

Edith Bramwell

Présidente

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

Table des matières

Message de la présidente	5
Partie 1 : La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral	6
À propos de nous	6
Composition de la Commission	6
Le mandat global de la Commission	6
Le mandat de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)</i>	6
Modifications législatives ayant une incidence sur notre mandat	7
Le principe de transparence judiciaire	7
Partie 2 : Que faisons-nous?	8
Notre engagement	8
Nos activités	8
Négociation collective	8
Médiation	8
Arbitrage	8
Types d'affaires entendues en vertu de la <i>LRTP</i>	9
Partie 3 : Vue d'ensemble de la charge de travail	10
Dossiers ouverts et fermés	10
Charge de travail active	10
Médiation	11
Négociation collective	11
Partie 4 : Ce que nous avons fait différemment.	12
Pandémie de COVID-19	12
Nouvelle Initiative sur la progression des cas	12
Partie 5 : Changements et opportunités	13
La voie à suivre	13
Vidéoconférences	13
Charge de travail	13
Nouvelle composition de la Commission	13
Tableau 1 : Agents négociateurs et unités de négociation, au 31 mars 2021, par employeurs visés par la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>	14
Tableau 2 : Unités de négociation et fonctionnaires au 31 mars 2021 par agent négociateur	15

Message de la présidente

La période visée par le rapport annuel 2020-2021 a été marquée par des changements sans précédent et des défis de taille, ainsi que de nouvelles perspectives pour la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), dont bon nombre ont été précipités par la pandémie de COVID-19. Je suis très fière de la souplesse, de l'esprit de coopération et du professionnalisme dont ont fait preuve les employés du secrétariat et les commissaires en vue de s'adapter à un nouvel environnement de travail reposant davantage sur les outils numériques, et ce, pour la première fois de l'histoire de la Commission.

Même si les audiences ont été reportées, que les rencontres en personne ont été annulées et que les délais réglementaires ont été suspendus au début de la pandémie, nous avons travaillé ensemble sans relâche afin de pouvoir continuer à répondre aux besoins des intervenants et de nos clients.

Le début du recours à la vidéoconférence pour les audiences, les conférences de gestion des cas, les questions préalables à l'audience et les médiations a marqué un changement fondamental dans la façon dont nous menons nos activités.



La Commission a travaillé en étroite collaboration avec les parties qui ont comparu devant elle pour s'assurer que ses services de vidéoconférence étaient aussi efficaces que possible. Des lignes directrices pour des audiences et des médiations par vidéoconférence efficaces ont été élaborées et communiquées aux parties, et un projet de suivi lié à la COVID-19 a été créé pour suivre les progrès réalisés dans la résolution des cas reportés à cause de la pandémie.

Notre approche de la gestion de notre charge de travail a fait l'objet de changements considérables et productifs au fil des ans. Je suis ravie de mentionner que dans le cadre de notre engagement à continuer de moderniser et d'améliorer nos stratégies de gestion des cas, une nouvelle Initiative sur la progression des cas a été lancée au cours de l'année. Cette initiative vise à accroître l'accès à la justice pour les Canadiens et Canadiennes en réduisant les délais et en réglant les différends aussi rapidement et efficacement que possible.

En terminant, je mentionnerai que la période visée par le présent rapport s'avère particulièrement chargée d'émotion pour moi puisqu'il s'agit de ma dernière année à la tête de la Commission. Je me considère chanceuse d'avoir été appuyée par une équipe exceptionnelle de commissaires, d'employés du Secrétariat et d'autres employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs depuis sept ans. Grâce à leurs efforts exceptionnels, leur engagement envers l'excellence et leur volonté d'adopter le changement, la Commission a continué de fonctionner à une capacité optimale pendant une année très difficile tout en maintenant sa réputation enviable et de longue date de chef des relations de travail.

Catherine Ebbs
Présidente

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

Partie 1 : La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

À propos de nous

Composition de la Commission

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

- 1 président, nommé à temps plein
- au plus 2 vice-présidents, nommés à temps plein
- au plus 12 commissaires, nommés à temps plein
- autant de commissaires à temps partiel 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

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 des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire, qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les domaines clés des relations de travail et de l'emploi pour le secteur public fédéral et le Parlement. Elle administre également les processus connexes de négociation collective et d'arbitrage de 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 trancher les questions de droits de la personne dans les domaines allant des griefs concernant les relations de travail et des plaintes en matière de dotation aux pratiques déloyales de travail et à la négociation collective. Elle est aussi responsable d'administrer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail* (le « Code »).

En 2019, le mandat de la Commission a été élargi afin d'inclure les plaintes d'employés du secteur public fédéral et du Parlement liées à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui établit un cadre pour l'identification proactive des obstacles à l'accessibilité, à l'élimination et à la prévention de ceux-ci pour les personnes handicapées.

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

Entre autres lois, la Commission applique la partie I de la *LRTP* et s'occupe 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 au Bureau du directeur parlementaire du budget.

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. Elle leur confère également 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. De plus, la Commission peut être saisie de diverses affaires en vertu de la *LRTP*, notamment les demandes d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail et de désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Enfin, la Commission peut également être saisie de griefs concernant l'interprétation et l'application des dispositions de conventions collectives ou de décisions arbitrales, les mesures disciplinaires donnant lieu à une suspension ou à une sanction pécuniaire, la rétrogradation d'un employé, le refus d'une nomination, la classification d'un employé et toutes formes de congédiement, sauf les renvois en cours de stage dans le cas d'une première nomination.

La *LRTP* confère également à la Commission le pouvoir d'instruire les griefs liés à toute contravention aux règlements pris en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* si l'employé a été lésé par suite de cette contravention.

Modifications législatives ayant une incidence sur notre mandat

Depuis le 29 juillet 2019, la Commission avait le mandat d'instruire les questions de santé et de sécurité visées à la partie II du *Code canadien du travail* (le « *Code* ») touchant les employés parlementaires régis par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (la *LRTP*), y compris en ce qui a trait 1) aux plaintes liées à des représailles, 2) aux appels faisant suite aux décisions relatives aux refus de travailler quand il y a absence de danger et 3) aux appels contestant des instructions données à la suite d'une plainte pour une infraction au *Code*.

Le 1^{er} janvier 2021, des modifications sont entrées en vigueur concernant l'application de la partie II du *Code*. Le législateur a ainsi ajouté au régime de santé et de sécurité au travail établi à cette partie des mesures de protection contre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. Ces modifications viennent raffermir le cadre de prévention du harcèlement et de la violence, notamment de nature sexuelle, au travail.

Les recours énoncés à la partie II du *Code* peuvent être utilisés par les employés parlementaires qui estiment subir de la violence ou du harcèlement dans leur lieu de travail ainsi que pour toute autre question relative à la prévention des accidents, des maladies ou des blessures, physiques et psychologiques; la Commission peut aussi être saisie des plaintes en cas de représailles et de certains appels.

Le principe de transparence judiciaire

Conformément au principe de transparence judiciaire garanti par la Constitution, les audiences de la Commission sont accessibles au public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la Commission agit conformément à sa [Politique sur la transparence et la protection de la vie privée](#) afin de favoriser la transparence de ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

Partie 2 : que faisons-nous?

Notre engagement

- Contribuer à un environnement de travail équitable et à des relations de travail harmonieuses au sein du secteur public fédéral;
- Régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable;
- Aider les parties à régler les différends de manière équitable, crédible et efficace, en respectant les conditions d'emploi.

Nos activités

Négociation collective

Dans le cadre d'une négociation collective, la *L RTP* 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.

Médiation

Par l'entremise de ses Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), la Commission offre divers services de médiation et de règlement des différends pour aider les parties à régler leurs conflits en arrivant à un accord acceptable pour tous sans avoir recours à une audience. La médiation est un processus confidentiel et volontaire mené par un tiers impartial et indépendant.

Arbitrage

L'arbitrage est une procédure qui vise à régler les différends au moyen d'un processus juridique dans le cadre duquel les parties présentent leurs éléments de preuve et leurs arguments, et pour lequel une décision exécutoire est rendue. Le processus est semblable à celui d'une audience, mais il est moins formel. 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 exhaustives.

À l'audience, chacune des parties a la possibilité de présenter sa preuve à l'aide de témoins et de documents pertinents et de faire valoir 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 bien motivée est rendue, et chaque partie en reçoit une copie. Une fois qu'elles sont disponibles dans les deux langues officielles, les décisions sont affichées sur le [site Web](#) de la Commission.

Types d'affaires entendues en vertu de la *LRTP*

Les affaires pouvant faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la *LRTP* sont les suivantes :

- une demande d'accréditation ou de révocation d'accréditation, ou une demande de désignation d'une personne occupant un poste de direction ou de confiance;
 - une plainte de pratique déloyale de travail;
 - 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 qui entraîne une suspension ou une sanction pécuniaire, ou qui porte 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 lié à toute contravention au règlement pris en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* si l'employé a été lésé par suite de cette contravention;
 - un grief de principe présenté en vertu de l'article 70 de la *LRTP*, qui oblige la Commission à 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 3 : Vue d'ensemble de la charge de travail

Dossiers ouverts et fermés

Entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021, 3 affaires ont été renvoyées ou présentées à la Commission. De ce nombre, 2 griefs portaient sur un congédiement – 1 était lié au Service de protection parlementaire et l'autre à la Chambre des Communes; 1 plainte portait sur le défaut d'appliquer une décision arbitrale et était liée la Chambre des Communes.

Durant la même période, 10 affaires déposées en vertu de la *LRTP* ont été fermées. De ce nombre, 3 ont donné lieu à l'émission d'une décision, 5 ont été retirées, et 2 ont été réglées entre les parties.

Charge de travail active

En plus des 6 affaires reçues en 2020-2021, 73 ont été reportées de l'année précédente. Soixante-six (66) affaires seront reportées au prochain exercice, y compris 42 griefs individuels, 10 plaintes, 10 demandes et 4 griefs de principe. De ce nombre, 48 affaires concernent le Service de protection parlementaire, 8 concernent le Sénat, 8 concernent la Chambre des communes et 2 concernent la Bibliothèque du Parlement.

La figure 1 donne un aperçu des affaires reportées, reçues et fermées en vertu de la *LRTP* entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2021.

**FIGURE 1 : AFFAIRES REPORTÉES, REÇUES ET FERMÉES EN VERTU DE LA LRTP
DU 1^{ER} AVRIL 2018 AU 31 MARS 2021**

EXERCICE	REPORTÉES D'EXERCICES PRÉCÉDENTS	REÇUES	FERMÉES	REPORTÉES AU PROCHAIN EXERCICE
2018-2019	66	26	15	77
2019-2020	77	12	16	73
2020-2021	73	3	10	66

Médiation

En 2020-2021, les SMRD ont mené deux médiations en vertu de la *LRTP*; la première a permis de résoudre un grief lié à un congédiement et l'autre concernait deux plaintes faisant suite à la mise en application des modalités d'une décision arbitrale et des obligations de l'employeur et des organisations syndicales à la suite de la conclusion d'une convention collective.

Négociation collective

Une demande d'arbitrage reportée de l'exercice précédent a fait l'objet d'une décision arbitrale en 2020-2021. De plus, trois nouvelles demandes d'arbitrage ont été reçues en 2020-2021. Relativement à ces trois demandes, deux conseils d'arbitrage ont été formés pour lesquels des audiences ont eu lieu dans la dernière partie de l'exercice; les décisions afférentes seront rendues au prochain exercice. L'autre demande d'arbitrage a donné lieu à l'établissement d'un conseil arbitral pour 2021-2022.

Partie 4 : Ce que nous avons fait différemment

Pandémie de COVID-19

La Commission a continué de ressentir les répercussions de la pandémie de la COVID-19 tout au long de la période visée par le rapport. Au cours des premiers mois de la pandémie, afin de respecter les mesures de santé publique du gouvernement fédéral, toutes les audiences en personne et les séances de médiation ont été reportées et tous les délais réglementaires pour les plaintes, les griefs et les affaires de la Commission ont été temporairement suspendus. La Commission a déployé tous les efforts possibles pour atténuer l'incidence de la pandémie sur sa charge de travail déjà importante et pour veiller à ce que le travail se poursuive et à ce que les besoins de ses clients soient satisfaits dans une période particulièrement difficile.

Les employés et les commissaires se sont facilement adaptés au télétravail et à la transition vers un environnement électronique, soit une transformation radicale des méthodes de travail de la Commission. Les médiateurs des SMRD se sont aussi rapidement perfectionnés pour organiser des séances de médiation par vidéoconférence. Ils ont adopté le virage vers les services en ligne, et la patience qu'ils ont exercée afin de cultiver un niveau de confort parmi leur clientèle et les parties leur a permis de continuer à aider les parties à résoudre leurs différends et à maintenir des relations harmonieuses en période de grande incertitude.

La Commission a utilisé son site Web pour communiquer régulièrement de l'information à jour aux intervenants concernant sa façon de gérer la pandémie. Étant donné que toutes les réunions en personne n'étaient plus autorisées, elle a cherché des méthodes efficaces et pratiques pour aider ses intervenants à régler leurs différends de négociation collective et à continuer d'offrir ses services de médiation et d'arbitrage dans un format acceptable pour tous.

Afin de réduire les contrecoups de la pandémie sur ses activités, la Commission a lancé deux projets, le premier étant la création immédiate d'un groupe de travail

chargé d'examiner la possibilité de tenir des audiences par vidéoconférence. À la fin de juin 2020, la Commission a adopté ses lignes directrices en matière de vidéoconférence et tenu ses premières audiences par Zoom au cours de la même période. La Commission a également lancé un projet de suivi lié à la COVID-19 pour suivre ses progrès dans le traitement des audiences reportées.

Compte tenu du succès et de l'acceptation de la vidéoconférence, la Commission continuera d'utiliser cette technologie pour planifier de nouvelles affaires à l'avenir et, dans la mesure du possible, pour tenir des audiences d'arbitrage et de médiation et résoudre des différends relatifs aux négociations collectives.

Nouvelle Initiative sur la progression des cas

Afin de répondre au besoin croissant de mettre en place une solution de gestion des cas plus exhaustive, moderne et efficace, la présidente a ouvert la voie à la nouvelle Initiative sur la progression des cas de la Commission, qui comprend l'affectation de ressources consacrées exclusivement à l'amélioration des stratégies et des outils de gestion des cas. Cette initiative vise ultimement à accroître l'accès à la justice en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends aussi rapidement et efficacement que possible tout en maintenant un service de haute qualité, du moment où un dossier est reçu au moment où il est résolu.

Un nouveau directeur a été nommé vers la fin de la période visée par le rapport pour créer et diriger les activités de l'équipe de l'Initiative sur la progression des cas, qui comprendra une analyse continue de la charge de travail de la Commission, des systèmes du greffe et des processus de médiation et d'audience en vue de créer des objectifs et un suivi des résultats concis et mesurables.

Partie 5 : changements et opportunités

La voie à suivre

Vidéoconférences

Les défis posés par la pandémie, conjugués à la charge de travail déjà considérable de la Commission, ont suscité une réflexion très nécessaire sur le fonctionnement de la Commission. Même si l'on ignorait à peu près tout de la vidéoconférence au début de la période visée par le rapport, elle est rapidement devenue une composante intégrale de la façon de travailler de la Commission. Il est vrai qu'elle a présenté quelques défis au départ, mais elle a également apporté des avantages importants, notamment une plus grande souplesse et une plus grande efficacité pour les parties, les intervenants de la Commission, les commissaires et les employés du Secrétariat.

À l'avenir, la Commission mettra l'accent sur les leçons apprises au cours de la dernière année et discutera de nouvelles façons de travailler pour s'assurer qu'elle continue d'améliorer ses processus et ses pratiques et que, au bout du compte, elle offre des services exemplaires de règlement des différends et d'arbitrage.

Charge de travail

Bien que la Commission ait eu à adapter ses procédures en réaction à la pandémie, cette dernière a aussi donné à la Commission l'occasion de prendre du recul et de réfléchir à un défi qui n'est pas nouveau : comment gérer efficacement l'importante charge de travail?

Au moyen de l'Initiative sur la progression des cas, la Commission utilisera la nouvelle technologie pour schématiser et regrouper les dossiers, ce qui lui permettra d'élaborer des stratégies afin d'améliorer l'accès à la justice pour les Canadiens et les Canadiennes en réglant les différends le plus efficacement possible. La Commission explorera également différentes méthodes de règlement des différends et façons de mener ses activités, comme l'évaluation et la gestion des cas plus hâtives et cohérentes, ainsi que d'autres approches de mise au rôle. La Commission veillera à communiquer aux intervenants les progrès de l'Initiative, les principales avancées et les résultats concrets, et ce, à toutes les étapes du projet.

Nouvelle composition de la Commission

La composition de la Commission changera considérablement au cours de l'année à venir. Une nouvelle présidente débutera son mandat à la fin d'avril 2021, et les mandats des deux vice-présidents viendront à échéance en avril 2021 également. De plus, le mandat de plusieurs commissaires à temps plein et à temps partiel arrivera à échéance en 2021. Un processus a été mis en place afin de pourvoir rapidement l'ensemble de ces postes, dans le but d'atteindre un effectif complet de commissaires qui apporteront une vaste gamme d'expérience et d'expertise à la Commission, ainsi que des idées nouvelles et des façons novatrices qui contribueront à l'amélioration des processus de la Commission.

**TABLEAU 1 : AGENTS NÉGOCIATEURS ET UNITÉS DE NÉGOCIATION AU
31 MARS 2021, PAR EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LRTP
(DONNÉES FOURNIES PAR LES EMPLOYEURS)**

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Chambre des communes		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	400
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	87
UNIFOR, Local 87-M	1	95
Total	4	582
Bibliothèque du Parlement		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	138
Association canadienne des employés professionnels	1	122
Total	3	260
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	95
Syndicat des officiers du Service de protection parlementaire**	1	454
Total	3	549
Sénat du Canada		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	92
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	32
Total	2	124
Grand total	13	1 588

* Les données sont en date du 31 mars 2019.

** Conformément à la décision de la Commission dans [2020 CRTESPF 46](#), l'Association des employé(e)s de la Chambre des communes et l'Association des employé(e)s de sécurité du Sénat ont été fusionnées, créant le Syndicat des officiers du Service de protection parlementaire à titre d'agent négociateur pour l'unité de négociation composée de "tous les employés du Service de protection parlementaire qui travaillent à titre d'officiers de protection, de superviseurs de protection et de gestionnaires de protection", et ce, à compter du 5 mai 2020. Les données sont en date du 31 mars 2018.

TABLEAU 2 : UNITÉS DE NÉGOCIATION ET FONCTIONNAIRES AU 31 MARS 2021, PAR AGENTS NÉGOCIATEURS (DONNÉES FOURNIES PAR LES AGENTS NÉGOCIATEURS)

AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES QUI OCCUPENT DES POSTES NON EXCLUS
Alliance de la Fonction publique du Canada	6	594
Association canadienne des employés professionnels*	2	153
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	116
UNIFOR, Local 87-M*	1	100
Syndicat des officiers du Service de protection parlementaire**	1	410
Total	12	1 373

* Les données sont en date du 31 mars 2020.

** Conformément à la décision de la Commission dans [2020 CRTESPF 46](#), l'Association des employé(e)s de la Chambre des communes et l'Association des employé(e)s de sécurité du Sénat ont été fusionnées, créant le Syndicat des officiers du Service de protection parlementaire à titre d'agent négociateur pour l'unité de négociation composée de "tous les employés du Service de protection parlementaire qui travaillent à titre d'officiers de protection, de superviseurs de protection et de gestionnaires de protection", et ce, à compter du 5 mai 2020. Les données sont en date du 31 mars 2018.