



---

## **NÉGOCIATIONS AVEC L'ARC 2025**

**Exécution des programmes et services  
administratifs**

**Proposition salariale**

**Décembre 2025**

Le présent document décrit la proposition faite par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat »). La proposition est présentée à l'Agence du revenu du Canada (« l'Employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts proposés à l'avenir ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de déposer des contre-propositions aux propositions de l'Employeur.

## Table des matières

1.	Rajustement selon le marché	Error! Bookmark not defined.
2.	Augmentations économiques générales	Error! Bookmark not defined.
3.	Mise en œuvre	Error! Bookmark not defined.
4.	NOUVEAU : Paiements de pénalité liés au système de rémunération et recouvrement des trop-perçus	10
5.	NOUVEAU : Niveaux de service	Error! Bookmark not defined.
6.	NOUVEAU : Approvisionnement	Error! Bookmark not defined.
7.	Conditions équitables du régime de retraite	Error! Bookmark not defined.
8.	Article 65 : Durée de la convention	Error! Bookmark not defined.

## Tableaux

Tableau 1 : Écart salarial entre les classifications de l'ARC et du groupe FB	5
---	---

Tableau 2 : Groupes et niveaux professionnels de l'ARC convertis au groupe professionnel SP	Error! Bookmark not defined.
---	------------------------------

Tableau 2 : Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel FB	7
---	---

La proposition s'harmonise avec les tendances salariales récentes ainsi que les circonstances économiques et fiscales actuelles et prévues. Elle vise à rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois au sein de la fonction publique fédérale.

La proposition **salariale renferme** deux parties interreliées : rajustement selon le marché et augmentations économiques concurrentielles. Le syndicat a également une proposition concernant la mise en œuvre de la convention collective.

### **Rajustement selon le marché**

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires au sein de la fonction publique fédérale, le syndicat propose, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024 et avant l'application de l'augmentation économique, un rajustement salarial à la hausse de **12 %** à tous les niveaux d'emploi qui se trouvent aux appendices « A », « A-1 » et « A-2 ».

Le rajustement proposé repose sur la comparaison entre les salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2025 à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et ceux à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour des postes similaires. Il tient également compte des augmentations négociées pour d'autres groupes comparables dans la fonction publique.

Du 1<sup>er</sup> novembre 1999 au 12 décembre 2003, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) était un ministère du gouvernement fédéral. Ensuite, l'ADRC a été divisée en deux :

- L'Agence des services frontaliers du Canada
- L'Agence du revenu du Canada

Pendant plusieurs années, les employés de l'ADRC, et ensuite ceux de l'ASFC et de l'ARC, faisaient partie des mêmes catégories professionnelles et avaient les mêmes salaires. Mais avec le temps, les deux agences ont instauré leurs propres groupes professionnels. En raison de ce processus et à la suite de nombreuses rondes de négociation, les salaires versés à ces employés sont aujourd'hui très différents, même si le travail effectué au sein des deux agences demeure grandement similaire (lorsqu'on compare les employés de l'ARC au personnel civil de l'ASFC). Le **tableau 1** ci-dessous présente clairement ces disparités salariales.

**Tableau 3 : Écart salarial entre les classifications de l'ARC et du groupe FB**

Ancienne classification	Nouvelle classification	Nombre d'employés membres de l'AFPC à l'ARC	Taux (décembre 2024)
PM-02	FB-02	6 996	87 708 \$
	SP-05		79 657 \$
	<b>% écart</b>		<b>10,1 %</b>
PM-04	FB-04	2 767	105 958 \$
	SP-07		93 255 \$
	<b>% écart</b>		<b>13,6 %</b>
MG-03	FB-05	1 222	115 554 \$
	MG-SPS 03		101 787 \$
	<b>% écart</b>		<b>13,5 %</b>
PM-05	FB-06	2 508	126 963 \$
	SP-08		109 594 \$
	<b>% écart</b>		<b>15,8 %</b>
MG-05	FB-07	198	140 606 \$
	MG-SPS-05		135 682 \$
	<b>% écart</b>		<b>3,6 %</b>
MG-06	FB-08	148	153 750 \$
	MG-SPS-06		149 100 \$
	<b>% écart</b>		<b>3,1 %</b>

**Nombre total d'employés**

**13 839**

**Moyenne pondérée**

**12,0 %**

Notes méthodologiques

- 1) Les groupes PM-03, FB-03 et SP-06 sont exclus du calcul de l'écart moyen, puisque la plupart des FB-03 à l'ASFC sont soit des agents des services frontaliers, soit des agents d'exécution de la loi à l'intérieur du pays, et qu'il n'y a aucun poste équivalent à l'ARC.

- 2) La comparaison porte uniquement sur les anciennes classifications PM et MG, puisqu'elles représentent la majorité des groupes qui ont été convertis au groupe professionnel FB.
- 3) Le nombre d'employés utilisé dans le tableau a été partagé avec le syndicat par l'Employeur le **1<sup>er</sup> décembre 2025**.

**ARC : Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel SP**

Le **tableau 2** ci-dessous fait état des niveaux au sein du groupe SP auxquels ont été convertis la majorité des anciens groupes et niveaux professionnels<sup>1</sup>.

**Tableau 2 : Groupes et niveaux professionnels de l'ARC convertis au groupe professionnel SP**

SP-01	SP-02	SP-03	SP-04	SP-05
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02	DA-PRO-02	DA-PRO-03	CR-05	DA-PRO-05
DA-CON-01	GS-STS-03	GL-MAN-06	DA-PRO-04	DD-04
DA-CON-02	GS-STS-04	ST-OCE-03	GT-02	GT-03
GS-PRC-02	ST-OCE-02	ST-SCY-02	PG-01	IS-02
			PM-01	OM-02
			PR-COM-03	PM-02
SP-06	SP-07	SP-08	SP-09	SP-10
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PG-02	GT-04	GT-05	GT-06	IS-06
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	PG-05
	OM-03	OM-04	OM-05	PM-06
	PG-03	PG-04		
	PM-04	PM-05		

<sup>1</sup> Extrait de l'Appendice « B » de la convention collective.

**Tableau 4 : Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel FB**

<b>FB</b>	<b>Ancien groupe professionnel</b>	<b>Ancien ministère</b>	<b>Total</b>
<b>2</b>	PM-01	ARC	4
		CIC	10
	PM-02	ARC	<b>66</b>
		CIC	30
<b>3</b>	EG-01	ACIA	3
	EG-02	ACIA	2
	EG-03	ACIA	10
	EG-04	ACIA	3
	PM-01	ACIA	1
	PM-02	ACIA	62
		CIC	114
	PM-03	ARC	<b>4 721</b>
		CIC	680
	PM-04	ARC	40
<b>4</b>	PM-03	ACIA	1
		ARC	94
	PM-04	ARC	<b>663</b>
		CIC	219
	PM-05	CIC	15
	PM-06	ARC	3
<b>5</b>	EG-04	ACIA	1
	MG-03	ARC	<b>448</b>
	PM-04	ACIA	2
		ARC	168
		CIC	81

FB	Ancien groupe professionnel	Ancien ministère	Total
	PM-05	CIC	3
6	MG-04	ARC	98
	PM-05	ARC	239
		CIC	56
	PM-06	ARC	1
7	MG-04	ARC	20
	MG-05	ARC	49
	PM-05	ARC	2
8	EX-00	ARC	47
	MG-06	ARC	123
	PM-05	ARC	2
	PM-06	ACIA	1
		CIC	29
Total			8 111

### Augmentations économiques générales

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2025 (après les rajustements selon le marché) : 4,75 %

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2026 : 4,75 %

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2027 : 4,75 %



## Mise en œuvre

### Appendice « E »

#### ***Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective***

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
  - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreranno en vigueur à la date de ratification cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
  - b. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2.a) entrent en vigueur.
  - c. Les changements aux taux de rémunération et les augmentations des indemnités actuelles seront rétroactifs à la date d'expiration de la convention collective précédente.
  - d. Les nouvelles indemnités seront rétroactives à la date de signature de la présente convention collective.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
  - a. Les changements apportés à l'administration de la paye, y compris les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.), entreranno en vigueur au plus tard le *[insérer la date]*.
3. Recours de l'employé
  - a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre d'ici le *[insérer la date]* auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) lorsque la somme due est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ces employés auront droit à un montant supplémentaire de deux cents dollars (200 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours durant laquelle leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

## **NOUVEAU : Paiements de pénalité liés au système de rémunération et recouvrement des trop-perçus**

### **Paiement de sommes forfaitaires**

L'Employeur continuera le paiement de sommes forfaitaires aux employés jusqu'à ce que le système de rémunération réponde à des normes de service raisonnables et que l'arriéré soit résorbé.

### **Recouvrement des trop-perçus**

Les parties conviennent que, lorsqu'un trop-perçu date de plus de six (6) ans, toute tentative de recouvrement par l'Employeur est prescrite conformément au délai de prescription prévu par la *Loi sur la responsabilité et les poursuites de la Couronne*. Dans de tels cas, l'Employeur cessera immédiatement toute tentative de recouvrement.

### **NOUVEAU : Niveaux de service**

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de réduction des ressources destinées aux services à moins que des évaluations indépendantes convenues conjointement par les parties ne soient réalisées afin de s'assurer que ces coupes ou changements budgétaires n'auront pas d'incidence négative sur la qualité, l'accessibilité ou la rapidité des services fournis au public.

### **NOUVEAU : Approvisionnement**

Les parties conviennent que l'employeur devrait exiger un contenu local dans les marchés publics fédéraux afin de soutenir en priorité les emplois et les industries au Canada.

Pour les approvisionnements relevant de la *Directive sur la gestion de l'approvisionnement*, les organisations doivent donner la priorité aux fournisseurs canadiens et, au minimum, veiller à ce que XX % de la valeur annuelle totale des contrats qu'elles attribuent soit détenue par des fournisseurs canadiens, tels qu'ils sont définis dans la *Politique provisoire sur les marchés réciproques*.

Nonobstant ce qui précède, les contrats d'approvisionnement doivent donner la priorité aux produits fabriqués par les Premières Nations, les Inuits ou les Métis et/ou par des fournisseurs syndiqués, dans la mesure du possible.

L'employeur est chargé de publier des informations sur les résultats obtenus en matière de priorité accordée aux fournisseurs canadiens par rapport à l'objectif minimum obligatoire dans les six (6) mois suivant la fin de l'exercice financier.

### **Conditions équitables du régime de retraite**

Le gouvernement doit assurer l'équité du régime de retraite offert aux fonctionnaires fédéraux. À cette fin, les parties conviennent de :

1. modifier le régime de retraite afin d'abroger les modifications apportées à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont relevé l'âge minimum de la retraite sans réduction à 60 ans avec 30 ans de service pour toute personne embauchée dans la fonction publique fédérale après le 1<sup>er</sup> janvier 2013;
2. modifier le régime de retraite afin de garantir que toutes les cotisations restent dans le régime.

#### **Article 65 : Durée de la convention**

**65.01** La présente convention collective vient à expiration le 31 octobre **2028**.

**65.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de ratification.

Cette convention collective est signée durant la pandémie de la COVID-19. Compte tenu des circonstances exceptionnelles et les restrictions de distanciation sociales imposées par les autorités de la santé publique, les parties ont convenu de signer la convention collective par voie électronique.