



---

## NÉGOCIATIONS AVEC L'ARC 2022

**Exécution des programmes et services administratifs**

**Proposition salariale**

**Juillet 2022**

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.

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.

Les revendications salariales renferment deux parties interreliées :

1. Rajustements selon le marché
2. Augmentations économiques concurrentielles

### **1. Rajustement salarial**

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 2021 et avant l'application de l'augmentation économique, un rajustement salarial à la hausse de 9 % 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 2020 à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et ceux à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour des postes similaires.

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 suivant présente clairement ces disparités salariales.

Ancienne classification	Nouvelle classification	Nombre d'employés de l'AFPC de l'ARC	Taux (1er novembre 2020)
PM-02	FB-02	6074	\$76,160
	SP-05		\$70,749
	% écart		7.65%
PM-04	FB-04	2010	\$92,007
	SP-07		\$82,826
	% écart		11.08%
MG-03	FB-05	1198	\$100,338
	MG-SPS-03		\$90,404
	% écart		10.99%
PM-05	FB-06	1872	\$110,245
	SP-08		\$97,339
	% écart		13.26%
MG-05	FB-07	386	\$122,093
	MG-SPS-05		\$120,511
	% écart		1.31%
MG-06	FB-08	478	\$133,506
	MG-SPS-06		\$132,427
	% écart		0.81%
<b>Nombre total d'employés</b>			<b>12018</b>
<b>Moyenne pondérée</b>			<b>9.0%</b>

#### Notes méthodologiques

- 1) Les groupes PM3-FB3-SP05 sont exclus du calcul de l'écart moyen puisque la plupart des FB3 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 10 mai 2022.

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

La grille suivante fait état des niveaux au sein du groupe SP auxquels ont été convertis la majorité des anciens groupes et niveaux professionnels (extrait de l'Appendice « B » de la convention collective).

<b>SP-01</b>	<b>SP-02</b>	<b>SP-03</b>	<b>SP-04</b>	<b>SP-05</b>
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

<b>SP-06</b>	<b>SP-07</b>	<b>SP-08</b>	<b>SP-09</b>	<b>SP-10</b>
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		

## ASFC : Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel FB

La grille suivante fait état des niveaux au sein du groupe FB auxquels ont été convertis les anciens groupes et niveaux professionnels.

FB	Ancien groupe professionnel	Ancien ministère	Total
<b>2</b>	PM-01	ARC CIC	4 10
	<b>PM-02</b>	ARC CIC	<b>66</b> 30
<b>3</b>	EG-01	ACIA	3
	EG-02	ACIA	2
<b>3</b>	EG-03	ACIA	10
	EG-04	ACIA	3
<b>3</b>	PM-01	ACIA	1
	PM-02	ACIA CIC	62 114
<b>3</b>	<b>PM-03</b>	ARC CIC	<b>4721</b> 680
	PM-04	ARC	40
<b>4</b>	PM-03	ACIA ARC	1 94
	<b>PM-04</b>	ARC CIC	<b>663</b> 219
<b>4</b>	PM-05	CIC	15
	PM-06	CRA	3
<b>5</b>	EG-04	ACIA	1
	<b>MG-03</b>	ARC	<b>448</b>
<b>5</b>	PM-04	ACIA ARC CIC	2 168 81
	PM-05	CIC	3
<b>6</b>	MG-04	ARC	98
	<b>PM-05</b>	ARC CIC	<b>239</b> 56
<b>6</b>	PM-06	ARC	1
	<b>7</b>	ARC	20
<b>7</b>	<b>MG-05</b>	ARC	<b>49</b>
	PM-05	ARC	2
<b>8</b>	EX-00	ARC	47
	<b>MG-06</b>	ARC	<b>123</b>
<b>8</b>	PM-05	ARC	2
	PM-06	ACIA CIC	1 29
<b>Total</b>			<b>8111</b>

## 2. 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 2021 (après les rajustements selon le marché) : 4,50 %

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 : 8.00 %

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 : 8.00 %

## 3. La mise en œuvre de la convention collective

**\*\*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 :

Les changements apportés à l'administration de la paye incluant 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.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date]. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, le montant augmentera de cent dollars (100 \$) supplémentaires jusqu'à un maximum de trois-cent dollars (300 \$) supplémentaires pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90), jusqu'à ce que l'employé soit entièrement payé.

Pour plus de clarté :

À la fin de la première période de 90 jours = 100,00 \$

À la fin de la période suivante de 90 jours = 200,00 \$ (en plus des 100,00 \$ à 90 jours)

À la fin de la période suivante et de chaque période de 90 jours suivante = 300,00 \$ supplémentaires (en plus de tous les paiements précédents)

Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.