

Fiche d'information
Orientations stratégiques de l'ARC
Politique législative et affaires réglementaires

But :

Le présent document vise à fournir des renseignements qui vous permettront de comprendre l'orientation stratégique de la Direction générale de la politique législative et des affaires réglementaires (DGPLAR) et seront utilisés dans le cadre du processus de consultation sur l'élaboration d'un nouveau modèle organisationnel pour la région du Grand Toronto (RGT).

Contexte organisationnel :

La vision de la DGPLAR consiste à aider l'Agence à atteindre l'excellence en matière de conformité avec les programmes et de prestation de services à tous ses clients, de même qu'à bénéficier d'un personnel bien formé, chevronné et spécialisé.

La DGPLAR a pour mandat d'agir comme autorité ultime quant à l'interprétation des lois relatives à l'impôt et aux prestations.

La DGPLAR est composée d'un effectif diversifié comprenant des agents de programme, des vérificateurs, des comptables, des avocats, des actuaires, des analystes de données, des développeurs de technologie de l'information, des agents de projet et du personnel de soutien. Afin de tirer profit de la vaste expérience et expertise existant à l'extérieur de l'administration centrale, la DGPLAR a des employés de l'administration centrale qui travaillent dans la région du Grand Toronto (RGT), plus particulièrement à Toronto et à Oshawa, ainsi que des employés régionaux de programmes tels que le Programme de l'accise et des décisions de la taxe sur les produits et services/taxe de vente harmonisée et le Programme des décisions du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi qui travaillent dans la RGT.

Bien que la présence de la DGPLAR dans la RGT soit encore relativement petite, la RGT a été reconnue comme une importante source de recrutement qui fournit un groupe de relève permettant de maintenir la capacité technique essentielle au sein de la Direction générale. La RGT devrait continuer de jouer un rôle important à l'avenir dans le cadre de la stratégie de renouvellement de l'effectif de l'ARC.

L'élaboration du modèle organisationnel dans la RGT aidera la DGPLAR à recruter du personnel très chevronné et à maintenir en poste ses employés à l'avenir.

L'élaboration de ce modèle facilitera aussi le partage des ressources et des centres d'excellence avec d'autres directions générales, plus précisément sur le plan de l'observation.

Facteurs de changement :

Arrivée à échéance de baux dans la RGT, notamment celui du 1, rue Front, ce qui entraînera la réinstallation de l'effectif.

Création de deux nouveaux secteurs de programme (c.-à-d. régime d'imposition pour le cannabis et taxe sur le carbone), ce qui ajoutera des pressions sur la satisfaction des besoins en locaux dans la RGT.

Fiche d'information
Orientations stratégiques de l'ARC
Politique législative et affaires réglementaires

Emplacement de l'effectif dans le cadre de la création des centres d'excellence pour encourager l'efficacité opérationnelle et l'innovation au sein de l'Agence.

Promotion d'une culture de service au sein de l'Agence en structurant les activités en tenant compte du service à la clientèle.

Élaboration d'un plan de transition visant à faciliter les changements, tout en favorisant la capacité de l'Agence de recruter et de maintenir en poste des employés talentueux.

Voies de communication ouvertes avec les employés et les intervenants pour veiller à ce que leurs besoins soient pris en compte pendant la transition et l'élaboration de la structure organisationnelle.

Considérations relatives aux personnes :

Selon le contribuable, le travail peut être réalisé à partir des bureaux de l'ARC, de l'emplacement du contribuable ou à distance grâce au télétravail. Par conséquent, la souplesse est essentielle à l'exécution efficace du programme.

Les heures que passent les employés à se rendre au travail et leurs heures de travail ont des répercussions importantes sur les coûts, les personnes, le moral, la productivité et la famille tout entière.

Le perfectionnement professionnel est amélioré lorsque des employés ayant plus d'expérience travaillent à proximité, ce qui facilite l'apprentissage par les pairs et le perfectionnement professionnel.

Les plans de rendement et de retraite sont des facteurs pertinents, mais ne sont pas les seuls lorsqu'il s'agit de prendre des décisions au sujet de l'emplacement des charges de travail et des lieux de travail des personnes.

Implications pour la RGT :

Faciliter la création de centres d'excellence dans la région du Grand Toronto.

Continuer d'attirer et de maintenir en poste des personnes dans la RGT en offrant des postes à des endroits qui sont facilement accessibles aux employés ayant des carrières établies dans la RGT.

Favoriser et faciliter le renouvellement de l'effectif grâce à un accès accru à des expériences de travail de qualité et à des possibilités d'avancement professionnel par l'amélioration de l'intégration des secteurs opérationnels.

Préoccupations possibles quant à l'avancement professionnel et à la planification de la relève avec les sites centralisés.

Défis pour le renouvellement de l'effectif, plus particulièrement en ce qui concerne le maintien en poste de personnes chevronnées ayant des carrières établies dans des régions particulières de la RGT.

Fiche d'information
Orientations stratégiques de l'ARC
Politique législative et affaires réglementaires

Déterminer les répercussions possibles sur les résultats pendant la période de transition et élaborer des plans d'atténuation.