

Politique du programme de dotation

Numéro de version : 1.0

Date de version : 27 mars 2013

Sur demande, la présente politique est offerte en différents formats pour les personnes ayant une déficience visuelle (courriel [PA/AP Multiple Media-Format Substitut](#)).

- 1. Date d'entrée en vigueur**
- 2. Application**
- 3. Instruments de politique connexes**
- 4. Introduction**
- 5. Objectif et résultats**
- 6. Exigence**
- 7. Responsabilités et reddition de comptes**
- 8. Évaluation et examen**
- 9. Définitions**
- 10. Références**
- 11. Demandes de renseignements**
- 12. Tableau de l'historique des versions**

1. Date d'entrée en vigueur

La Politique du programme de dotation a été approuvée par le Conseil de direction le 27 mars 2013, et est en vigueur à partir du 1^{er} novembre 2013 (résolution du Conseil no^o 2012/2013-34).

Cette politique et les instruments de politique connexes remplacent le Programme de dotation de 2007.

Toute dotation ayant débuté avant le 1^{er} novembre 2013 sera complétée selon le Programme de dotation de 2007.

Voir la section 12 pour l'historique des versions de ce document.

2. Application

Cette politique s'applique aux employés, aux candidats et aux bénéficiaires de statut privilégié qui participent à la dotation à l'Agence du revenu du Canada (ARC). Elle ne s'applique pas à la dotation de l'effectif de la direction.

Le [Code de déontologie et de conduite](#) de l'ARC met en évidence la norme de conduite attendue pour tous les employés de l'ARC et la nécessité de respecter les instruments de politique de l'ARC. Il est obligatoire de se conformer aux politiques d'entreprise de l'ARC.

3. Instruments de politique connexes (voir aussi [Références](#))

Cette politique découle du [Cadre stratégique de l'ARC pour les politiques d'entreprise](#).

Cette politique est appuyée par la Directive sur la dotation et le recours (Programme de dotation), les Procédures sur la dotation (Programme de dotation), les Procédures sur le

recours en matière de dotation (Programme de dotation) et les Lignes directrices sur la dotation (Programme de dotation).

4. Introduction

La [Loi sur l'Agence du revenu du Canada](#) donne à l'ARC les pouvoirs en ce qui a trait aux questions liées à la gestion des ressources humaines, y compris le pouvoir d'élaborer son propre programme de dotation pour répondre à ses besoins opérationnels.

5. Objectif et résultats

5.1 Objectif : Doter l'ARC en personnel afin de réaliser sa mission.

5.2 Résultats

- 5.2.1 Le programme appuie les nominations basées sur le mérite.
- 5.2.2 Le programme appuie les besoins opérationnels de l'ARC.
- 5.2.3 Le programme est souple, efficace, équitable, productif et transparent.
- 5.2.4 L'effectif nommé est compétent, non partisan et représentatif.
- 5.2.5 Les préoccupations des employés en ce qui concerne le traitement arbitraire durant la dotation sont traitées rapidement.

6. Exigences

Cette section décrit l'orientation générale de l'ARC en matière de dotation pour atteindre l'objectif de cette politique.

6.1. Le paragraphe 53(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* donne à l'ARC la compétence exclusive pour nommer le personnel qu'elle estime nécessaire à l'exercice de ses activités.

6.2. L'ARC fait de la dotation pour répondre à ses besoins opérationnels. La dotation consiste à faire ce qui suit :

- planifier un processus de dotation (déterminer les exigences de dotation, la source de candidats et les communications);
- mener un processus de dotation;
- nommer le personnel;
- mener des activités suivant la nomination;
- offrir un recours en matière de dotation.

6.3. L'ARC peut également élaborer des stratégies de dotation afin de combler les écarts liés à l'effectif ou dans le cadre de l'acquisition de nouvelles activités.

6.4. À l'ARC, la dotation est effectuée par les gestionnaires ayant un pouvoir de dotation. Ce pouvoir découle de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* qui stipule que la compétence de nommer le personnel doit être exercée par le commissaire pour le compte de l'Agence. La *Loi* autorise également le commissaire à déléguer ce pouvoir à toute personne et à assujettir cette délégation à certaines conditions. La [Délégation des pouvoirs liés aux ressources humaines](#) est l'instrument signé par le commissaire qui décrit les pouvoirs de dotation, qui peut les exercer ainsi que les conditions devant être remplies par les personnes qui exerceront ces pouvoirs.

6.5. Les principes de dotation guident l'ARC dans l'établissement d'un effectif efficace à l'aide d'un programme de dotation réussi.

6.5.1. Principes de dotation liés à un programme de dotation réussi :

- Adaptabilité : La dotation est souple et répond à l'évolution de l'environnement et aux besoins particuliers de l'ARC.
- Efficacité : La dotation est planifiée et mise en œuvre en fonction des contraintes de temps, des coûts et des besoins opérationnels.
- Équité : La dotation est équitable, juste et objective.
- Productivité : La dotation mène à la nomination d'un nombre suffisant de personnes compétentes en vue de réaliser les activités de l'ARC.
- Transparence : Les communications liées à la dotation sont ouvertes, honnêtes, respectueuses, faites en temps opportun et faciles à comprendre.

6.5.2. Principes de dotation liés à un effectif efficace :

- Compétence : Le personnel possède les qualités requises pour accomplir son travail avec efficacité.
- Neutralité politique : Le personnel et les décisions en matière de dotation doivent être libres de toute influence politique ou bureaucratique.
- Représentativité : La composition du personnel reflète la disponibilité des membres des groupes désignés sur le marché du travail.

7. Responsabilités et reddition de comptes

7.1. Commissaire et premier dirigeant

- Favorise une culture organisationnelle qui appuie l'observation de cette politique.
- Délègue l'autorité de nommer le personnel nécessaire pour la conduite efficace des affaires.
- Rend compte de l'efficacité du programme de dotation et de l'effectif à l'ARC.

7.2. Sous-commissaire, Direction générale des ressources humaines

- Appuie le commissaire dans la coordination et la direction de l'administration de cette politique.
- Surveille l'efficacité du programme de dotation et de l'effectif de l'ARC, et établit des rapports à ce sujet.

7.3. Sous-commissaires ou chefs des directions générales

- Appuient les activités de dotation au sein de leur direction générale ou région pour répondre à l'objectif de cette politique.
- Favorisent une culture qui encourage la sensibilisation aux instruments de politique de dotation ainsi que leur observation, au sein de leur direction générale ou région.

7.4. Directeur général, Direction des programmes d'emploi, Direction générale des ressources humaines

- Supervise l'élaboration de cette politique et des instruments de politique connexes ainsi que leur mise à jour.
- Fournit des conseils stratégiques et une orientation sur l'application de cette politique.
- Supervise la surveillance et l'établissement de rapports relativement à l'efficacité et à l'observation de cette politique.

8. Évaluation et examen

Le directeur du renouvellement du personnel, Direction générale des ressources humaines, est responsable d'effectuer l'examen prévu de la politique tous les cinq ans et de procéder à tout examen ponctuel jugé nécessaire.

Pour appuyer le processus d'examen, la Direction générale des ressources humaines est aussi responsable de déterminer et d'entreprendre des activités de surveillance et d'évaluation qui lui permettront d'établir si l'objectif de la politique demeure pertinent et réalisable et si les exigences sont respectées.

9. Définitions

Consultez le glossaire pour obtenir plus de renseignements.

10. Références

La Politique du programme de dotation est fondée sur les pouvoirs énoncés dans les dispositions législatives présentées ci-dessous. La politique doit être administrée et mise en œuvre conjointement avec les références qui suivent :

Dispositions législatives

- [Loi sur l'accès à l'information](#)
- [Loi sur l'Agence du revenu du Canada](#)
- [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- [Code criminel](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Loi sur les langues officielles](#)
- [Loi sur la protection des renseignements personnels](#)
- [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#)

Instruments de politique de l'ARC

- Directive sur la dotation et le recours (Programme de dotation)
- Procédures sur la dotation (Programme de dotation)
- Procédures sur le recours en matière de dotation (Programme de dotation)
- Lignes directrices sur la dotation (Programme de dotation)
- [Code de déontologie et de conduite](#)

Les pages Web ou intranet qui suivent présentent plus de renseignements liés à la politique :

Pages Web ou intranet :

- [Délégation des pouvoirs liés aux ressources humaines](#)

11. Demandes de renseignements

Veuillez adresser toute demande de renseignements sur la politique à un [conseiller en renouvellement du personnel](#).

12. Tableau de l'historique des versions

N° de version	Changements apportés	Justification du/des changement(s)	Secteur responsable	Changement majeur approuvé par : Changement mineur autorisé par : (nom et titre)	Date d'approbation	Date d'entrée en vigueur
1.0	Nouvel IPE	n/a	Direction des programmes d'emploi, Direction générale des ressources humaines	Résolution du Conseil no°2012/2013-34	27 mars 2013	1 ^{er} novembre 2013

Il est possible que cette version imprimée ne soit pas à jour.

Avant de l'utiliser, veuillez vérifier à l'adresse InfoZone ci-dessous qu'il s'agit de la version à jour.

<http://infozone/francais/r2732472/ec-ce/dirpol/rd-rp/staffing-dotation/pi-ip/policy-f.asp>
