



PRÉAVIS D'ADJUDICATION DE CONTRAT (PAC)

Examen de la structure de rémunération du salaire de base des employés des niveaux GR-01 à GR-10 et GR-EX-01 à GR-EX-05

1. Définition

Un PAC est un avis public informant la collectivité des fournisseurs qu'un ministère ou organisme a l'intention d'attribuer un contrat pour des biens, des services ou des travaux de construction à un fournisseur sélectionné à l'avance, ce qui permet aux autres fournisseurs de signaler leur intérêt à soumissionner en présentant un énoncé des capacités. Si aucun fournisseur ne présente un énoncé des capacités qui satisfait aux exigences établies dans le PAC, au plus tard à la date de clôture indiquée dans le PAC, l'agent de négociation des contrats peut procéder à l'attribution du contrat au fournisseur sélectionné à l'avance.

2. Contexte

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) sont des organismes subventionnaires fédéraux qui font partie du portefeuille d'Industrie Canada et travaillent avec ses partenaires. Le CRSNG et le CRSH ont établi une entente pour le partage des coûts des services communs (la Direction des services administratifs communs qui comprend la Division des ressources humaines, la Division des solutions d'information et d'innovation ainsi que la Division des finances et de l'administration des octrois). Les deux organismes subventionnaires ont travaillé ensemble au projet de réforme de la classification et adoptent le même nouveau système d'évaluation des postes. Ils utilisent à cette fin une version adaptée à leurs besoins de la méthode d'évaluation des postes Hay Group, fondée sur dix normes de classification et sur une norme unique pour tous les postes qui ne sont pas des postes de cadres au CRSNG et au CRSH ainsi que sur une politique et une structure de rémunération qui s'inspirent en partie de celle de l'ensemble du secteur public, des employeurs distincts, des établissements postsecondaires et du marché du travail externe. Cette structure de rémunération propose un système d'évaluation et de classification des postes bien établi. Étant donné que la DSAC appuie deux employeurs distincts, le CRSH et le CRSNG, rien de ce qui est offert aux employés sous l'égide d'un employeur n'est considéré sans examiner l'incidence que cela pourrait avoir sur l'autre employeur.

3. Définition des besoins

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) sont tenus d'offrir des services spécialisés pour effectuer un examen approfondi de la rémunération afin d'aider à cerner tout écart par rapport aux marchés témoins, notamment en ce qui concerne le salaire de base ainsi que toute autre forme de rémunération additionnelle pour tous les niveaux de classification (GR-1 à GR-EX-5). Parmi ces services, notons : l'examen de la structure de rémunération du salaire de base et des services d'évaluation des postes, au besoin, ainsi que des avis professionnels et du soutien pour la modernisation de la structure de rémunération actuelle.

Les services doivent être fournis par une personne qualifiée, connaissant bien les enjeux et détenant les titres de compétence requis, qui est formée pour travailler avec les barèmes d'évaluation modifiés en usage aux organismes et qui connaît les rôles internes, les postes repères et les structures personnalisées des niveaux de classification des postes de cadres supérieurs et des autres postes.

Les organismes subventionnaires sont déterminés à mettre en place des pratiques de rémunération justes et équitables et à offrir des salaires concurrentiels. Le dernier examen portant sur la structure de rémunération ayant trait au salaire de base des employés des niveaux GR-01 à GR-10 et GR-EX-01 à GR-EX-05 remonte à 2010. Depuis, les organismes ont fait beaucoup d'efforts pour améliorer le milieu de travail et les possibilités d'emploi. Un récent sondage auprès des employés confirme que des progrès ont



été réalisés, mais qu'il faut être en mesure de proposer une rémunération concurrentielle pour arriver à attirer et à maintenir en poste des personnes de talent. Le but de l'examen est d'aider l'équipe des ressources humaines et les gestionnaires à déterminer, pendant le cycle budgétaire et les négociations collectives, s'il est nécessaire d'apporter des ajustements aux salaires lorsqu'il y a des écarts injustifiés en matière de rémunération ou pour régler des problèmes liés aux niveaux de rémunération qui ne correspondent pas à ceux du marché du travail (particulièrement pour les domaines dans lesquels les niveaux de rémunération ont tendance à changer), à des compressions ou à l'inversion salariale touchant des employés qui occupent des postes semblables, ou à des écarts qui peuvent avoir une incidence sur le recrutement ou le maintien en poste du personnel. En fait, compte tenu de leur mandat, les deux organismes doivent s'assurer que les négociations collectives reflètent le fait qu'en dépit de leur statut d'employeurs distincts, ils doivent se pencher sur la question du recrutement et du maintien en poste de leur personnel hautement qualifié, ce qui par le passé a présenté des défis considérables en raison de questions de rémunération et de la nécessité d'assurer la relève des employés d'expérience et des cadres supérieurs qui prennent leur retraite.

Le soutien fourni permettra d'évaluer rapidement et objectivement les postes névralgiques et ceux qui pourraient constituer des conflits d'intérêts pour l'équipe des ressources humaines tout en assurant un équilibre avec la charge de travail des ressources internes.

Les points suivants résument les services d'examen de la rémunération requis :

PHASE I

1. Proposer un plan de travail qui permettra d'atteindre les objectifs visés.
2. Valider des éléments de la philosophie de rémunération des organismes pour déterminer la méthode à suivre pour analyser la compétitivité des pratiques globales de rémunération en argent des organismes en effectuant un examen de l'ensemble de la structure des salaires de base et de la rémunération incitative ou de la compétitivité relative des salaires de base et des pratiques de rémunération incitative par rapport à certains postes repères.
3. Effectuer une analyse détaillée du marché qui permettra de tirer des conclusions et de formuler des recommandations préliminaires quant à la façon de combler les écarts ou de régler les problèmes cernés. L'analyse portera sur les données d'importantes bases de données sur la rémunération, y compris celles de l'ensemble du secteur public, soit l'administration publique centrale, les organismes de tous les ordres de gouvernement ainsi que les employeurs distincts, les sociétés d'État, les organismes gouvernementaux et les universités. Pourrait également être envisagé le recours à un sondage personnalisé en plus des données sur le marché, si les organismes le jugent utile.
4. Proposer différentes options en ce qui concerne la structure de salaire de base ainsi que les coûts à considérer pour que le salaire des postes voulus cadre avec les salaires offerts sur le marché et la philosophie de rémunération des organismes.
5. Formuler des recommandations pour apporter des ajustements à la structure des niveaux de classification des organismes, ce qui pourrait ultérieurement faciliter la gestion des talents.
6. Préparer un rapport présentant les résultats et des recommandations à l'intention d'un public interne ou des parties intéressées.
7. S'assurer que les recommandations cadrent avec la structure établie des niveaux de classification ou donner des conseils s'il est nécessaire d'ajuster la structure existante en fonction du marché, ce qui pourrait mener à phase II du contrat.

En plus d'effectuer un examen de la structure de rémunération du salaire de base des employés des niveaux GR-01 à GR-10 et GR-EX-01 à GR-EX-05, l'entrepreneur pourrait être appelé à fournir des conseils et des recommandations en vue de modifier la structure établie des niveaux de classification; auquel cas, il travaillerait avec le client pour mettre en œuvre les recommandations.



4. Critères d'évaluation de l'énoncé des capacités : Exigences essentielles minimales

Tout fournisseur intéressé doit démontrer au moyen d'un énoncé des capacités qu'il satisfait aux exigences suivantes.

L'entrepreneur doit connaître et comprendre les éléments suivants :

- les droits de propriété intellectuelle pour l'utilisation des données sur le marché aux fins de l'examen et de la mise à jour de la structure salariale;
- la version adaptée de la méthode d'évaluation des postes Hay Group, qui donne lieu à une structure de classification à dix niveaux et à l'établissement d'une nouvelle politique de rémunération s'inspirant en partie de celle de l'ensemble du secteur public, des employeurs distincts, des établissements postsecondaires et du marché du travail externe;
- les postes, les grilles et les justifications qui servent de fondement à l'évaluation au CRSNG et au CRSH;
- les questions et problèmes qui n'ont pas encore été réglés depuis le dernier examen de la rémunération réalisé en 2010 en ce qui concerne tous les postes autres que les postes de cadres afin de proposer des solutions et des pratiques recommandées.

5. Applicabilité des accords commerciaux à l'achat

NA

6. Justification du recours à un fournisseur sélectionné à l'avance

Étant l'auteur de la méthode de Korn Ferry (Hay Group), Korn Ferry (Hay Group) en détient exclusivement la propriété intellectuelle. Le CRSNG est détenteur d'une licence pour utiliser la méthode pour l'aider au chapitre de l'évaluation et de la classification de ses postes. Cependant, il ne peut en aucun cas transférer sa licence à une tierce partie aux fins d'utilisation de la méthode pour des postes à l'extérieur de l'organisme.

Korn Ferry (Hay Group) détient la propriété exclusive de la formation des organisations et des personnes sur la méthode de Korn Ferry (Hay Group) d'évaluation des postes. Aucune autre personne ou société d'experts-conseils ne peut offrir ce service. En outre, Korn Ferry (Hay Group) détient la propriété exclusive sur l'élaboration de postes repères au moyen de la méthode de Korn Ferry (Hay Group) d'évaluation des postes. Même si d'autres personnes ou sociétés d'experts peuvent évaluer des postes de cadre supérieur au sein de l'administration fédérale, elles ne peuvent pas évaluer des postes pour lesquels des postes repères n'ont pas été développés par Korn Ferry (Hay Group). Étant donné que le CRSNG possède sa propre norme de classification (GR) et qu'elle diffère des autres normes de classification au sein de l'administration fédérale, le CRSNG doit travailler avec Korn Ferry (Hay Group) pour établir de nouveaux postes repères.

Compte tenu de l'annonce faite dans le dernier budget fédéral, on s'attend à une certaine croissance au sein du CRSNG et du CRSH. En outre, les négociations des conventions collectives de l'un des organismes et d'autres organismes de l'ensemble du secteur public ont récemment été conclues avec succès. Dans un contexte plus global, le Comité de coordination de la recherche au Canada travaille à mettre de l'avant des manières cohérentes de traiter certaines questions stratégiques en matière de ressources humaines, dont la question l'équité entre les sexes et les dossiers autochtones, et l'on pense qu'il pourrait être intéressant d'harmoniser dans une certaine mesure la façon de gérer la rémunération. Compte tenu des changements qui ont lieu au sein des organismes et sur le marché du travail, il est



nécessaire d'évaluer la compétitivité globale des pratiques de rémunération en argent des organismes pour s'assurer qu'ils demeurent en mesure de recruter et de maintenir en poste leur effectif.

Le dernier examen complet de la rémunération effectué par les organismes remonte à plus de six ans. Les données utilisées étaient tirées de bases de données sur la rémunération des organismes et avaient été comparées aux marchés témoins de ceux-ci.

Les experts du Hay Group sont bien placés pour nous aider dans le travail à effectuer pour les niveaux GR-01 à GR-10 et GR-EX-01 à GR-EX-05 étant donné qu'il y a une dizaine d'années, ils ont mis en œuvre un nouveau plan de classification et une nouvelle structure des niveaux de classification et de la rémunération pour tous les postes qui ne sont pas des postes de cadres. Ils ont mis en œuvre une version adaptée de la méthode d'évaluation des postes Hay Group pour créer une structure de classification à dix niveaux et établir une nouvelle politique de rémunération s'inspirant en partie de celle de l'ensemble du secteur public, des employeurs distincts, des établissements postsecondaires et du marché du travail externe. À l'occasion, l'équipe du Hay Group a été appelée à contribuer à la formation continue du personnel en ce qui concerne la méthode et à réaliser des évaluations ponctuelles de postes. Les données sur la rémunération du Hay Group ont été utilisées par le passé pour vérifier celles des organismes (p. ex., le dernier examen remonte à six ans). Le Hay Group est bien placé et a les compétences requises pour fournir un avis sur la validité de la structure actuelle des niveaux de classification des organismes ainsi que de la rémunération en argent qu'ils offrent,

En outre, le Hay Group a une vaste expérience de la prestation de services à un grand nombre d'employeurs distincts, de sociétés d'État et d'organismes fédéraux dans tous les aspects de la rémunération. Les bases de données sur la rémunération du Hay Group se classent parmi les meilleures, et notre base de données de l'ensemble du secteur public canadien comprend les données de plus de 200 employeurs. Ce marché témoin et ces bases de données sont couramment utilisés par la plupart des organisations de la région de la capitale nationale pour effectuer ce genre de tâches.

Dans ce contexte, le Hay Group est le seul fournisseur qui peut fournir les services susmentionnés pour aider les organismes subventionnaires à effectuer un examen complet de leurs pratiques globales de rémunération en argent et qui possède aussi une connaissance approfondie des questions associées à la réalisation d'une évaluation de cette nature. Le Hay group est également reconnu par les deux organismes pour son engagement envers l'atteinte des objectifs du client et pour son travail de grande qualité réalisés dans les délais convenus.

7. Exception(s) au Règlement sur les marchés de l'État

L'exception suivante au *Règlement sur les marchés de l'État* est (sont) invoquée(s) pour cet achat :
paragraphe 6d) – « une seule personne est capable d'exécuter le marché ».

8. Exclusions et/ou raisons justifiant le recours à l'appel d'offres limité

Les exclusions et/ou les raisons justifiant le recours à un appel d'offres limité suivantes sont invoquées en vertu de l'article de l'accord (ou des accords) commercial(aux) précisé(s) :

-Contrat assujetti à l'ALENA - 1016.2 (b) - lorsque , pour des oeuvres d'art , ou pour des raisons liées à la protection de brevets, de droits d'auteur ou autres droits exclusifs , ou des informations exclusives ou où il y a une absence de concurrence pour des raisons techniques , les marchandises ou services peuvent être fournis que par un fournisseur particulier et qu'il n'existe aucune solution de remplacement raisonnablement satisfaisant ;



9. Titre de propriété intellectuelle

Le titre de propriété intellectuelle découlant du contrat proposé reviendra à l'entrepreneur.

10. Période du contrat proposé

Le contrat proposé est pour une période de 1 an, à partir du **juillet 2018 jusqu'au 30 juin 2019**.

L'entrepreneur accorde au Canada l'option irrévocable de prolonger la durée du contrat pour au plus deux **(2)** période(s) supplémentaire(s) de une **(1)** année chacune, selon les mêmes conditions.

L'entrepreneur accepte, au cours de la période de prolongation du contrat, d'être payé conformément aux dispositions applicables définies dans la base de paiement.

11. Coût estimatif du contrat proposé.

La valeur estimée du contrat, y compris toutes options, est de **75 000,00 \$ (TVH en sus)**.

12. Nom et adresse du fournisseur sélectionné à l'avance

Korn Ferry (Hay Group) Group Ltd.
81 rue Metcalfe , suite 1200
Ottawa, ON K1P 6K7.

13. Droit des fournisseurs de présenter un énoncé des capacités.

Les fournisseurs qui estiment être pleinement qualifiés et prêts à fournir les biens, les services ou des services de construction décrits dans ce PAC peuvent présenter par écrit un énoncé des capacités à la personne-ressource dont le nom figure dans cet avis d'ici la date de clôture, laquelle est aussi précisée dans cet avis. L'énoncé de capacités doit clairement démontrer que le fournisseur satisfait aux exigences publiées.

14. Date de clôture pour la présentation des énoncés des capacités.

La date et l'heure de clôture pour l'acceptation d'énoncés des capacités sont le 19 juillet 2018 à 14 h (HE).

15. Demande de renseignements et présentation des énoncés des capacités.

Les demandes de renseignements et les énoncés des capacités doivent être adressés à :

Theresa Mc Donald
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
350 rue Albert
Ottawa, ON, K1A 1H5
Téléphone : 613-992-4518
Courriel : Tenders@nserc-crsng.gc.ca