

**RETURN BIDS TO:**  
**RETOURNER LES SOUMISSIONS À:**  
Bid Receiving - PWGSC / Réception des  
soumissions - TPSGC  
Place du Portage, Phase III  
Core 0B2 / Noyau 0B2  
11 Laurier St./11, rue Laurier  
Gatineau  
Québec  
K1A 0S5  
Bid Fax: (819) 997-9776

**Invitation to Qualify/  
Invitation à se qualifier**

Comments - Commentaires

<b>Title - Sujet</b> "HRP-RHP" ISQ - La Solution de la prochaine génération en matière de RH et paye		
<b>Solicitation No. - N° de l'invitation</b> 24062-190560/B -	<b>Amendement 2</b>	<b>Date</b> 2018-10-22
<b>Client Reference No. - N° de référence du client</b> 24062-190560		<b>GETS Ref. No. - N° de réf. de SEAG</b> 24062-190560
<b>File No. - N° de dossier</b> 682xe.24062-190560	<b>CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME</b>	
<b>Solicitation Closes - L'invitation prend fin</b> <b>at - à 02:00 PM</b> <b>on - le 2018-11-13</b>		<b>Time Zone</b> Fuseau horaire Heure Normale de l'est (HNE)
<b>F.O.B. - F.A.B.</b> <b>Plant-Usine:</b> <input type="checkbox"/> <b>Destination:</b> <input type="checkbox"/> <b>Other-Autre:</b> <input type="checkbox"/>		
<b>Address Enquiries to: - Adresser toutes questions à:</b> Pelchat, Marco		<b>Buyer Id - Id de l'acheteur</b> 682xe
<b>Telephone No. - N° de téléphone</b> (819) 665-7128 ( )		<b>FAX No. - N° de FAX</b> ( ) -
<b>Destination - of Goods, Services, and Construction:</b> <b>Destination - des biens, services et construction:</b> Secrétariat Conseil du Trésor du Canada 90 Elgin Ottawa, ON K1A0R3		

Instructions: See Herein

Instructions: Voir aux présentes

Vendor/Firm Name and Address  
Raison sociale et adresse du  
fournisseur/de l'entrepreneur

<b>Delivery Required - Livraison exigée</b> Voir aux présentes	<b>Delivery Offered - Livraison proposée</b>
<b>Vendor/Firm Name and Address</b> Raison sociale et adresse du fournisseur/de l'entrepreneur	
<b>Telephone No. - N° de téléphone</b> <b>Facsimile No. - N° de télécopieur</b>	
<b>Name and title of person authorized to sign on behalf of Vendor/Firm</b> (type or print) <b>Nom et titre de la personne autorisée à signer au nom du fournisseur/ de l'entrepreneur (taper ou écrire en caractères d'imprimerie)</b>	
<b>Signature</b>	<b>Date</b>

## NOTE À L'INTENTION DES FOURNISSEURS INTÉRESSÉS

Le présent document ne constitue pas une demande de soumissions. Cette modification N° 002 à la demande de soumissions sert à présenter aux fournisseurs intéressés les questions et réponses reçues depuis la publication du document pour les questions et réponses initiales. Veuillez-vous reporter au tableau du journal de suivi ci-dessous pour connaître l'état des questions et réponses et leur emplacement.

**RAPPEL IMPORTANT POUR L'INDUSTRIE : Afin de faciliter les recherches de l'industrie, le titre de tous les affichages à venir concernant la stabilisation de Phénix et la solution de prochaine génération comprendra les acronymes « HRP-RHP ». Veuillez prendre note que les fournisseurs peuvent s'inscrire aux flux RSS et ATOM ainsi qu'aux avis par courriel afin d'obtenir des notifications concernant le sujet « HRP-RHP ».**

### TABLEAU DU JOURNAL DE SUIVI POUR LES QUESTIONS ET RÉPONSES FOURNIES A JOUR.

QUESTIONS ET RÉPONSES	EMPLACEMENT DES QUESTIONS ET RÉPONSES
Questions et réponses N° 1 à 12	Amendement 001

### QUESTIONS ET RÉPONSES

**QUESTION N° 13 :** Le Canada a-t-il un échéancier ou une durée pour l'étape 2 — Points de contrôle 1, 2 et 3? Le Canada a-t-il un délai ou une durée pour la l'étape 2, l'étape 3 et l'étape 4?

**RÉPONSE N° 13 :** Un échéancier global pour l'Initiative de la paye et des ressources humaines (RH) ProGen a été établi. L'étape 1 devrait être achevée au plus tard le 30 juin 2019, cela inclut les points de contrôle 1, 2 et 3 pour l'approvisionnement souple de la solution numérique GCH principale. Les échéanciers de l'étape 2 et de l'étape 3 n'ont pas encore été définis et seront officialisés de manière itérative en fonction des points de vue recueillis dans le cadre de l'étape 1.

**QUESTION N° 14 :** Confirmer que l'étape 1 – plan de mise en œuvre du point de contrôle no 3 et les plans de changement organisationnel sont des « cadres ou des stratégies » de haut niveau qui seront détaillés au cours de l'étape 2 en vue de l'exécution à l'étape 3.

**RÉPONSE N° 14 :** On s'attend à ce que les plans présentés pour le point de contrôle no 3 soient de niveau élevé et qu'ils fournissent suffisamment de renseignements pour évaluer la proposition du soumissionnaire. D'autres détails seront communiqués lors du lancement du point de contrôle no 3.

**QUESTION N° 15 :** De quelle façon le GC envisage-t-il d'aborder les capacités qu'un fournisseur ne peut pas actuellement démontrer au point de contrôle no 1? À titre d'exemple, une fonctionnalité qui se trouve sur la feuille de route du produit du fournisseur, mais qui n'est pas encore intégrée dans l'application.

---

**RÉPONSE N° 15 :** Afin de se qualifier, tel qu'il est indiqué à la section 1.1 de l'invitation à se qualifier (ISQ), les capacités du point de contrôle no 1 feront l'objet d'une évaluation sur DA5 ainsi que deux (2) des capacités suivantes : DA2, DA3, DA4 ou DA6.

Tel qu'il est indiqué dans le critère 1.2, le soumissionnaire doit fournir une liste des améliorations prévues des produits et des solutions (feuille de route des produits) pour les solutions couvrant les capacités décrites au point de contrôle no 1.

**QUESTION N° 16 :** S'attend-on à ce que les fournisseurs offrent un certain niveau de formation ou une documentation d'utilisateur aux utilisateurs du GC qui évaluent le prototype de solution du point de contrôle no 2?

**RÉPONSE N° 16 :** On s'attend à ce que les soumissionnaires fournissent une certaine forme de documentation de formation ou d'utilisateur ainsi que des détails supplémentaires qui seront présentés lors du lancement du point de contrôle no 2.

**QUESTION N° 17 :** Le Canada peut-il fournir davantage de renseignements sur les exigences relatives au point de contrôle no 2? Il semble qu'un « bac à sable » configuré soit nécessaire (et ensuite exploité et entretenu), pouvez-vous confirmer et expliquer?

**RÉPONSE N° 17 :** Dans le cadre du point de contrôle no 2, un environnement bac à sable sera utilisé pour mettre à l'essai les capacités opérationnelles auprès des utilisateurs. Les exigences provisoires relatives au point de contrôle no 2 seront accessibles avant le lancement du point de contrôle.

**QUESTION N° 18 :** Une solution d'entrepôt de données pour les données historiques de RH et de paye et le rapport s'inscrivent-ils dans le cadre global du programme ProGen? Dans l'affirmative, où?

**RÉPONSE N° 18 :** Dans le cadre de la mise au point d'une architecture de solution pour le programme ProGen, on tiendra compte du paysage actuel du GC, y compris les données historiques des RH et de paye. La communauté externe peut suivre les discussions portant sur l'architecture de la ProGen en cliquant sur le lien suivant :  
<https://gccollab.ca/groups/profile/1293058/ennghp-target-state-architecture-external-partnersfr>

**QUESTION N° 19 :** Il existe une tendance évidente dans l'industrie pour les organisations dans le cadre de leur transformation à aller au-delà du simple déploiement de la plateforme de base de GRH. Ces organisations cherchent également à collaborer avec des partenaires dotés des compétences, des outils et des processus nécessaires pour construire, déployer, exécuter et gérer leur plateforme de base de GRH. Les partenaires qualifiés jouent un rôle essentiel dans de nombreuses stratégies de mise en marché des fournisseurs de plateforme de GRH et sont essentiels à la satisfaction de certaines des exigences particulières du GdC. Conscient du fait que les partenaires de la plateforme de GRH jouent un rôle important, le Canada peut-il expliquer sa justification de ne pas permettre aux partenaires de SI, et à d'autres partenaires de la plateforme de GRH ou de CSP de participer en tant que premiers?

**RÉPONSE N° 19 :** D'après les leçons retenues, le GC préfère établir une relation directe avec la partie qui détient plateforme de propriété intellectuelle et de GRH.

---

**QUESTION N° 20 :** À quelle quantité de détails sur leur processus opérationnel actuel ou proposé aurons-nous accès, avant de démontrer la façon dont nous allons répondre à leurs exigences ». À titre d'exemple, s'ils ont des exigences détaillées concernant la façon dont ils demandent et recueillent les données d'évaluation des postulants, devons-nous les connaître avant de pouvoir démontrer leur « correspondance »?

**RÉPONSE N° 20 :** En ce qui concerne le point de contrôle no 1, le GC s'attend à ce que les soumissionnaires démontrent des fonctionnalités génériques et collaborent avec des soumissionnaires pour veiller à ce que les documents pertinents soient transmis avant les démonstrations. Ainsi, les soumissionnaires sont encouragés à faire part de leurs exigences spécifiques en matière d'information.

**QUESTION N° 21 :** Dans quelle mesure le Canada est-il disposé à faire preuve de souplesse en ce qui concerne les processus opérationnels ou les processus envisagés à mesure qu'ils passent à une solution de talents infonuagique? »

**RÉPONSE N° 21 :** Le GC reconnaît qu'à mesure que nous passerons à une solution moderne de RH et de paye, nos processus opérationnels devront changer pour tenir compte des pratiques de pointe. Ces décisions seront prises dans les étapes subséquentes.

**QUESTION N° 22 :** En ce qui concerne la section 3. « Préparer et présenter une réponse », pouvez-vous préciser combien de copies papier sont nécessaires?

**RÉPONSE N° 22 :** Le GC reconnaît qu'à mesure que nous passerons à une solution moderne de RH et de paye, nos processus opérationnels devront changer pour tenir compte des pratiques de pointe. Ces décisions seront prises dans les étapes subséquentes.

**QUESTION N° 23 :** Le Canada peut-il fournir une version Word de l'ISQ?

**RÉPONSE N° 23 :** Une version Word de l'ISQ sera fournie sous peu.

Veuillez noter que la version .pdf aura la priorité en cas de changement.

**QUESTION N° 24 :** À la section 9.1, le GC demande au soumissionnaire de fournir une référence de client pour prouver que 350 000 employés peuvent être payés en un seul cycle de paye. Comment-ils réduire cette limite obligatoire à 150 000 pour qu'on puisse proposer d'autres solutions?

**RÉPONSE N° 24 :** Le but du critère 9.1 est de déterminer si la solution proposée peut être adaptée à la rémunération complète, dans un seul cycle de paye, pour 350 000 employés ou plus. Le critère 9.1 n'aurait pas dû inclure une demande de référence client, mais plutôt exiger des soumissionnaires qu'ils fournissent une description de projet et/ou de produit détaillée. Une modification à l'IQ sera publiée sous peu pour tenir compte de cette clarification.

Les références client sont exigées pour le critère 9.2.

**QUESTION N° 25 :** Où puis-je accéder au plan d'action pour l'acquisition de talents? Cela aidera à définir les particularités quant à leurs exigences en matière de recrutement et de gestion des talents.

---

**RÉPONSE N° 25 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la prochaine génération de RH et de la solution de paye. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 26 :** Le Canada mettra-t-il pleinement en œuvre la planification de la relève et utilisera-t-il ses capacités pour pousser l'information au recrutement comme objectif de l'étape 1?

**RÉPONSE N° 26 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 27 :** Quelles méthodes de commercialisation le Canada envisage-t-il d'utiliser en ce qui concerne les possibilités d'emploi?

**RÉPONSE N° 27 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 28 :** Nous demandons au Canada de bien vouloir fournir des renseignements précis sur les exigences en matière d'inventaire des demandes.

**RÉPONSE N° 28 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 29 :** Quels genres de questions d'évaluation seront nécessaires ici? Le processus opérationnel est-il ouvert à l'ajustement pour s'adapter à ce que l'outil peut accueillir?

**RÉPONSE N° 29 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

Le GC reconnaît également qu'au fur et à mesure qu'il passera à une solution moderne de RH et de paye, ses processus opérationnels devront être modifiés pour tenir compte des pratiques de pointe.

---

**QUESTION N° 30 :** Veuillez préciser les exigences de la politique concernant les offres d'emploi.

**RÉPONSE N° 30 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 31 :** Veuillez indiquer les ressources spécifiques qui seront nécessaires durant l'accueil et l'intégration.

**RÉPONSE N° 31 :** Le GC passe par un processus d'approvisionnement par étape pour déterminer la solution de RH et de paye de la prochaine génération. Au point de contrôle no 1, le GC a fourni des critères de haut niveau pour veiller à ce que les solutions respectent les normes commerciales et techniques fondamentales. Au fur et à mesure que le GC passera aux points de contrôle no 2 et no 3, il fournira des critères et des données particulières plus détaillés sur les capacités requises.

**QUESTION N° 32 :** Le Canada peut-il donner des précisions sur l'énoncé « Promouvoir un environnement d'apprentissage et de perfectionnement continus pour que la main-d'œuvre d'un ministère ou d'un organisme puisse s'adapter à la façon dont le travail est effectué »? Le Canada peut-il fournir de plus amples détails sur la façon selon laquelle la collecte de données sur le perfectionnement des employés déterminera la façon dont le travail est effectué, et sur la façon dont il est particulièrement défini?

**RÉPONSE N° 32 :** La solution proposée doit couvrir trois des cinq capacités opérationnelles suivantes : DA2, DA3, DA4, DA5 et DA6, conformément au modèle de référence opérationnel de la GCH du GC, dont l'une doit être la DA5.

DA3, comme il est indiqué dans la question ci-dessus, demande au répondant de démontrer de quelle façon sa solution permet de gérer le perfectionnement du personnel pour les besoins opérationnels actuels et futurs du GC et de l'organisation.

À cette étape du processus d'approvisionnement, le GC cherche à préciser si le répondant dispose ou non d'une solution préexistante qui répond à cette capacité opérationnelle. Des critères plus détaillés seront fournis aux points de contrôle 2 et 3.

**QUESTION N° 33 :** À quel niveau de poste les descriptions d'emploi ainsi que les compétences des emplois ont-elles été élaborées? Les données recueillies dans le cadre d'initiatives antérieures de gestion des talents sont-elles réutilisables ou le gouvernement du Canada repartira-t-il à zéro? Dans l'une ou l'autre situation, à quoi cela ressemblera-t-il en particulier?

**RÉPONSE N° 33 :** Des descriptions de travail ont été élaborées pour la plupart des postes du GC et des compétences pour certains types d'emploi, mais elles ne sont pas normalisées à l'échelle de la fonction publique fédérale.

Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés pour s'assurer que les solutions sont conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

---

**QUESTION N° 34 :** Le Canada a-t-il élaboré un processus universel de gestion du rendement? Existe-t-il plusieurs processus? Quelle est la vision ici?

**RÉPONSE N° 34 :** Il existe actuellement trois principaux programmes de gestion du rendement dans la fonction publique fédérale : un pour les cadres supérieurs, un pour la grande majorité des employés non cadres et un pour les employés exclus ou non représentés. Les détails de tous les programmes sont disponibles en ligne :

Cadres supérieurs :

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/cadre-gestion-talents-cadres-superieurs.html>

Employés non cadres :

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-employes.html>

Employés exclus/non représentés :

<https://www.tbs-sct.gc.ca/gui/gpmpr-fra.asp>

Les critères détaillés et les capacités requises pour la solution numérique seront fournis aux points de contrôle 2 et 3.

**QUESTION N° 35 :** Comment le GC compte-t-il procéder pour l'examen et l'octroi de prix de récompense et de reconnaissance en fonction dudit programme?

**RÉPONSE N° 35 :** Des renseignements sur les programmes de prix et de reconnaissance du GC sont disponibles en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/avantages-allocations/cadeaux-recompenses-activites-mondaines/cadeaux-recompenses-recompenses-annees-service.html>

**QUESTION N° 36 :** Existe-t-il un plan de déploiement et, dans l'affirmative, où en est le recrutement (phase/date)?

**RÉPONSE N° 36 :** À ce stage du PPA, aucun plan de mise en œuvre n'a été élaboré.

Les décisions relatives à la mise en œuvre seront prises une fois qu'une solution aura été choisie, en consultation avec les principaux intervenants, y compris les ministères et organismes, les syndicats, les collectivités fonctionnelles et le ou les fournisseurs choisis.

**QUESTION N° 37 :** DA2.3 mentionne les évaluations. Le gouvernement du Canada veut-il créer des évaluations (p. ex., comportementales), faire appel à un fournisseur ou s'agit-il de questions plus pratiques pour évaluer l'aptitude (aptitudes, compétences, etc.)?

**RÉPONSE N° 37 :** Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés pour s'assurer que les solutions sont conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

**QUESTION N° 38 :** Notification et recours concernant une offre d'emploi – Le gouvernement du Canada peut-il fournir des renseignements supplémentaires à ce sujet?

**RÉPONSE N° 38 :** Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés pour s'assurer que les solutions sont conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

**QUESTION N° 39 :** DA2.3 Quel type d'exigences législatives en matière de politique est requis pour les offres?

**RÉPONSE N° 39 :** Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés afin de veiller à ce que les solutions soient conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

**QUESTION N° 40 :** DA3.2 : Contenu d'apprentissage DA3.2 – Le gouvernement du Canada dispose-t-il d'un outil de création de contenu pour les cours SCORM ou doit-il acheter du contenu? Quel type de contenu le Canada voudrait-il créer ou acheter?

**RÉPONSE N° 40 :** À l'heure actuelle, l'apprentissage est géré à la fois de façon centralisée (par l'École de la fonction publique du Canada) et dans les ministères et organismes au moyen de divers outils et plateformes.

Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés pour s'assurer que les solutions sont conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

**QUESTION N° 41 :** DA4.1 Le gouvernement du Canada peut-il expliquer la différence entre le rendement du groupe des cadres supérieurs (EX) et celui des employés qui ne sont pas de ce groupe? Est-ce la fréquence, la structure, le format ou autre?

**RÉPONSE N° 41 :** Il existe actuellement trois principaux programmes de gestion du rendement dans la fonction publique fédérale : un pour les cadres supérieurs, un pour la grande majorité des employés non cadres et un pour les employés exclus ou non représentés. Les détails de tous les programmes sont disponibles en ligne :

Cadres supérieurs :

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/cadre-gestion-talents-cadres-superieurs.html>

Employés non cadres :

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-employes.html>

Employés exclus/non représentés :

<https://www.tbs-sct.gc.ca/gui/gpmpr-fra.asp>

Les critères détaillés et les capacités requises pour la solution numérique seront fournis aux points de contrôle 2 et 3.



---

**QUESTION N° 42 :** DA4.2 Le gouvernement du Canada peut-il fournir plus de détails sur le programme de reconnaissance et de récompenses du GC? Est-il possible de donner des exemples?

**RÉPONSE N° 42 :** Au point de contrôle 1, le GC fournit des critères détaillés pour s'assurer que les solutions sont conformes aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du GC. Si le GC atteint les points de contrôle 2 et 3, des critères plus détaillés et des précisions sur les capacités requises seront fournis.

**TOUS LES AUTRES TERMES ET CONDITIONS DEMEURENT INCHANGÉS**

ÉBAUCHE