

QUESTIONS ET RÉPONSES SÉRIE # 2
DEMANDE D'OFFRE À COMMANDE (DOC)

Pour la Commission de la fonction publique du Canada

Question 1:

Est-ce nécessaire d'inclure l'organigramme si le CV décrit en détail la position occupée, lien hiérarchique, taille de l'organisation et responsabilités dans divers départements à divers moments?

Réponse 1 :

Tant que l'information suivante est complète, un organigramme n'est pas nécessaire (voir section 3.5) :

- a) Nom de l'organisme et nombre total d'employés (permanents, à temps plein ou à temps partiel),
- b) Poste occupé, y compris la date de début et de fin (mm-aa),
- c) Palier hiérarchique de la personne au sein de l'organisme,
- d) Structure hiérarchique supérieure et inférieure au poste occupé par la personne.

Question 2:

Pour les soumissions coentreprise, est-ce que les 2 parties doivent avoir un numéro d'entreprise –approvisionnement ou est-ce suffisant que l'entreprise principale ait ce numéro pour soumettre une proposition?

Réponse 2:

Il est suffisant que l'entreprise principale ait ce numéro pour soumettre une proposition.

Question 3 :

Est-ce que le soumissionnaire peut fournir une soumission qui inclut un sous-traitant comme ressource?

Réponse 3:

Oui, s.v.p. référez-vous aux exigences de la DOC en ce qui a trait au sous-traitant.

Question 4 :

Pour ETO.2-2 “Expérience en gestion ou en tant que cadre exécutif dans le domaine des RH (p. ex., Chef des RH, gestionnaire en classification, directeur/directrice des RH d’entreprises) ” – est-ce que l’on peut compter ceci pour une ressource proposée dont les tâches étaient majoritairement reliées aux RH (80%), mais avec un titre de position différent?

Réponse 4 :

Oui, pourvu que le travail soit au niveau gestion ou exécutif (voir définitions à la section 3.3) et que l’expérience comporte clairement des fonctions reliées aux ressources humaines (p.ex. évaluation et sélection, développement et gestion du talent, dotation). Si la position n’est pas dans le secteur RH, les fonctions de gestion en RH devraient être démontrées clairement dans la soumission et devraient refléter la majorité de la charge de travail dans cette position.

Question 5:

Pour ETO.2-2, est-ce que vous pouvez fournir un exemple de coaching « pas dans un contexte de relation de travail régulière »? Par exemple, si la ressource a donné du coaching à un employé dans la même organisation, mais dans une autre division (p. ex, sans lien direct de supervision), est-ce que ceci compte comme du coaching « pas dans un contexte de relation de travail régulière »?

Réponse 5 :

Comme le stipule ETO.2-5, le coaching doit être livré dans un contexte formel (p. ex. un coach certifié ou par le biais d’une organisation – et non dans le cadre pas dans un contexte de relation de travail régulière). Donc l’exemple de mentorat d’un employé dans une autre division va compter si le coaching a été livré dans un contexte formel. (p. ex. programme de mentorat, programme de développement), mais ne comptera pas si c’est une entente informelle.

Question 6:

Est-ce que la ressource proposée peut être située à l’extérieur de la NCR (p. ex une autre province canadienne)?

Réponse 6:

Oui, mais les services seront livrés dans la RCN (et les frais de déplacement dans la RCN ne seront pas remboursable).

Question 7:

Pensant aux ressources qui sont à l’extérieur de la RCN qui devront voyager, est-ce que les séances de formation et d’orientation pour une évaluation spécifique auront lieu juste avant que le travail commence (p. ex jours consécutifs) ou est-ce que l’on peut s’attendre à une pause entre les séances initiales de formation/orientation, la formation/orientation spécifique au contrat et les travaux reliés à l’offre à commande.

Réponse 7 :

Oui, il y aura en effet des pauses entre la formation/orientation et les travaux reliés à l'offre à commande. Pour s'assurer que les consultants soient à jour dans la livraison des services, des exercices périodiques de l'assurance de la qualité seront menés.

Question 8 :

Est-ce qu'il y a un minimum de jour pour une tâche reliée à une commande subséquente ? Ou sinon, est-ce qu'il y a une moyenne de jours pour chaque tâche reliée à une commande subséquente?

Réponse 8:

Ça dépend de l'évaluation, mais généralement ça varie entre 0.5 jour et 1.5 jour de travail. Il se peut que des évaluations soient plus courtes ou plus longues, mais la ressource sera toujours avisée des exigences avant d'accepter le travail.

Question 9 :

À l'émission d'une commande subséquente, est-ce que l'on va savoir le nombre de jours requis? Pour aider les ressources à l'extérieur de la RCN, est-ce que l'horaire sera connu à l'émission d'une commande subséquente?

Réponse 9:

Oui, la portée du travail sera clairement définie lorsqu'il sera offert via une commande subséquente.

Question 10 :

À quel moment devront-nous entamer le processus des exigences en matière de sécurité pour ce projet? Est-ce que nous devons appliquer pour une cote sécuritaire avant de soumettre une proposition, ou après avoir été choisi pour l'émission d'une offre à commande? Comment fait-on pour appliquer pour une cote sécurité?

Réponse 10:

La section 1.2 Exigences relatives à la sécurité de la Partie 1 indique que les exigences relatives à la sécurité doivent être en place avant l'octroi d'une offre à commande. Voici le lien pour obtenir de l'information pour appliquer pour une cote de sécurité : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/esc-src/soustraitance-subcontracting-fra.html>

Question 11 :

Si un de nos membres a une cote de sécurité secrète, est-ce suffisant? De quelle information avez-vous besoin pour avoir une preuve de la cote de sécurité?

Réponse 11:

Oui, la cote de sécurité secrète est suffisante car seulement une cote Fiabilité est requise. Nous avons besoin du nom complet, de la date de naissance ainsi que le numéro de l'attestation de sécurité pour confirmer la cote.

Question 12 :

Pour les items 1 à 3 de l'annexe G, est-ce que les Prix de lot maximum représentent le tarif journalier maximal?

Réponse 12:

Ce sont les prix de lots maximum tout compris par module qui sont indiqués, et non le tarif journalier. Chaque évaluation requiert un différent engagement en temps.

Question 13 :

Le projet indique que nous ne pouvons pas communiquer avec aucune personne autre que l'agent d'approvisionnement attiré. Toutefois, est-ce possible de communiquer avec le Bureau des petites et moyennes entreprises (BPME) au sein de Services Public et Approvisionnement Canada (SPAC).

Réponse 13:

Oui.

Question 14 :

Certains cadres retraités sont des contractuels pour les Services de counseling aux cadres. Selon les critères mentionnés à ETO.2-5, est-ce que les interventions de ces cadres retraités, à contrat avec le Secteur des services et du développement des affaires, sont considérées du « coaching formel ». Si oui, pourquoi ?

Réponse 14:

Oui, ces interventions sont considérées du « coaching formel » puisqu'elles s'inscrivent dans une structure formalisée.

Question 15 :

Pourquoi l'exigence ETO.2-5 portant sur l'expérience récente en coaching formel porte-t-elle sur le coaching alors que les évaluateurs ne sont pas appelés à jouer un rôle de coach.

Réponse 15:

Le critère ETO.2-5 (expérience de coaching) englobe la connaissance, qualifications et compétences qui sont reliées et peuvent être appliqué dans l'évaluation des compétences en leadership.

Question 16 :

Pourquoi avoir attribué autant de points au coaching (25 points par année jusqu' à 125 points) alors que vous avez baissé l'exigence de l'expérience récente dans l'utilisation d'outils d'évaluation standardisée variés de 60 candidats à seulement 25 candidats en plus de baisser l'exigence de 3 différents types d'évaluation à seulement 2. De plus le pointage pour l'expérience dans l'utilisation des outils d'évaluation compte pour 100 points alors que le coaching va jusqu'à 125 points. N'est-ce pas qu'une telle exigence semble en déséquilibre puisque vous recherchez des évaluateurs et non des coaches ?

Réponse 16:

Le critère ETO.2-5 (expérience de coaching) englobe la connaissance, qualifications et compétences qui sont reliées et peuvent être appliqué dans l'évaluation des compétences en leadership.

Question 17 :

Est-ce que les évaluateurs seront appelés dans l'avenir à jouer un rôle plus formel de coach ?

Réponse 17:

Non.

Question 18:

re ETO.2-2 "Expérience en gestion ou en tant que cadre exécutif dans le domaine des RH (p. ex., Chef des RH, gestionnaire en classification, directeur/directrice des RH d'entreprise) pendant au moins 3 années consécutives à temps plein. ". Question: Est-ce que la Couronne accepterait 3 années consécutives d'expérience comme cadre exécutif avec expérience de responsabilité dans le secteur RH (avec autres secteurs), avec preuve tangible d'expérience dans la gestion de réorganisation, reclassification, processus de dotation etc. incluant être la seule personne à avoir le pouvoir de signature pour toutes les décisions RH pour plus d'un an.

Réponse 18:

Oui, pourvu que le travail soit du niveau de gestion ou exécutif (voir définitions à la section 3.3) et que l'expérience appartient clairement aux fonctions de ressources humaines (p.ex. évaluation et sélection, développement et gestion du talent, dotation). Si la position n'est pas dans le secteur RH, les fonctions de gestion en HR devraient être démontrées clairement dans la soumission et devraient refléter la majorité de la charge de travail dans cette position.

Question 19:

Concernant ETO.2-2 – Est-ce que la Couronne accepterait de l'expérience directe à travailler au développement d'outils d'évaluation (tel que «in-basket» ou compétence en leadership) pour ce critère.

Réponse 19:

S'il vous plait, inclure ces détails dans votre soumission, car ils sont liés au rôle d'expérience en gestion ou en tant que cadre exécutif dans le domaine des RH.(ETO.2-2)

Question 20:

Concernant ETO..2-5 "Expérience récente en coaching formel" Est-ce que la Couronne accepterait une liste de nom (& coordonnées) avec le nombre d'années de mentorat fournissant des conseils professionnels à chaque personne (pas dans un contexte de relation de travail régulière) comme information suffisante pour démontrer cette expérience?

Réponse 20:

Comme le stipule ETO.2-5, le coaching doit être livré dans un contexte formel (p. ex. un coach certifié ou par le biais d'une organisation – et non dans le cadre d'une relation de travail régulière). Donc l'exemple de mentorat pour le compte d'individus variés va compter si le coaching a été livré dans un contexte formel. (p. ex. programme de mentorat, programme de développement), mais ne comptera pas si c'est une entente informelle.

Question 21:

Concernant l'Annexe G - Base de paiement. Nous offrons actuellement ces services dans le secteur public et nous avons des praticiens d'expérience qui se qualifient, cependant, les taux plafonds indiqués dans l'Annexe G sont bien inférieurs à ceux couramment utilisés dans l'industrie. Ceci décourage les conseillers expérimentés d'appliquer et limite le bassin de candidats qualifiés. Est-ce que la Couronne considérerait enlever les taux plafonds et évaluer sur la base de 70/30 techniques/financiers comme c'est la pratique courante dans l'industrie?

Réponse 21:

Non.

TOUS LES AUTRES TERMES ET CONDITIONS RESTENT LES MEMES.