

**RETURN BIDS TO:**  
**RETOURNER LES SOUMISSIONS À:**  
**Bid Receiving - PWGSC / Réception des soumissions -**  
**TPSGC**  
**11 Laurier St. / 11, rue Laurier**  
**Place du Portage, Phase III**  
**Core 0A1 / Noyau 0A1**  
**Gatineau**  
**Québec**  
**K1A 0S5**  
**Bid Fax: (819) 997-9776**

## **SOLICITATION AMENDMENT MODIFICATION DE L'INVITATION**

The referenced document is hereby revised; unless otherwise indicated, all other terms and conditions of the Solicitation remain the same.

Ce document est par la présente révisé; sauf indication contraire, les modalités de l'invitation demeurent les mêmes.

### **Comments - Commentaires**

THIS DOCUMENT CONTAINS A SECURITY  
REQUIREMENT (See original solicitation  
document.)

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

**Issuing Office - Bureau de distribution**  
Informatics Professional Services Division / Division  
des services professionnels en informatique  
11 Laurier St., / 11, rue Laurier  
3C2, Place du Portage  
Gatineau  
Québec  
K1A 0S5

<b>Title - Sujet</b> CIC IM/IT/PM TBIPS OMNIBUS	
<b>Solicitation No. - N° de l'invitation</b> B8289-100575/A	<b>Amendment No. - N° modif.</b> 004
<b>Client Reference No. - N° de référence du client</b> B8289-100575	<b>Date</b> 2012-03-08
<b>GETS Reference No. - N° de référence de SEAG</b> PW-\$\$ZM-380-23738	
<b>File No. - N° de dossier</b> 380zm.B8289-100575	<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 2012-04-02</b>	
<b>Time Zone</b> <b>Fuseau horaire</b> Eastern Daylight Saving Time EDT	
<b>F.O.B. - F.A.B.</b> <b>Plant-Usine:</b> <input type="checkbox"/> <b>Destination:</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Other-Autre:</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Address Enquiries to: - Adresser toutes questions à:</b> Cook, Gail	<b>Buyer Id - Id de l'acheteur</b> 380zm
<b>Telephone No. - N° de téléphone</b> (819) 956-2591 ( )	<b>FAX No. - N° de FAX</b> (819) 956-1207
<b>Destination - of Goods, Services, and Construction:</b> <b>Destination - des biens, services et construction:</b>  CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA	

**Instructions: See Herein**

**Instructions: Voir aux présentes**

<b>Delivery Required - Livraison exigée</b>	<b>Delivery Offered - Livraison proposée</b>
<b>Vendor/Firm Name and Address</b> <b>Raison sociale et adresse du fournisseur/de l'entrepreneur</b>          <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> <b>(type or print)</b> <b>Nom et titre de la personne autorisée à signer au nom du fournisseur/</b> <b>de l'entrepreneur (taper ou écrire en caractères d'imprimerie)</b>          <b>Signature</b>          <b>Date</b>	

## MODIFICATION N° 004

La présente modification vise à modifier la DP.

### **MODIFICATIONS À LA DP :**

#### **1. À la page 1 de la DP, « L'invitation prend fin le »:**

Supprimer: 2012-03-26

Insérer: 2012-04-02

#### **2. À la partie 1 - Renseignements généraux, 1.2 Sommaire (f), Volet S1 : Développement de PeopleSoft :**

Supprimer :

<b>VOLET S1 : DÉVELOPPEMENT DE PEOPLESOFT</b>	
<b>CATÉGORIE DE PERSONNEL</b>	<b>NIVEAU D'EXPERTISE</b>
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de l'application PeopleSoft	niveau 2
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de la mise à niveau de PeopleSoft	niveau 2
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de la mise à niveau de PeopleSoft	niveau 3
A.3 Analyste-Programmeur PGI - PeopleSoft (de base)	niveau 2
I.1 Spécialiste en conversion de données - PeopleSoft (de base)	niveau 2
I.1 Spécialiste en conversion de données - PeopleSoft (de base)	niveau 3

Insérer :

<b>VOLET S1 : DÉVELOPPEMENT DE PEOPLESOFT</b>	
<b>CATÉGORIE DE PERSONNEL</b>	<b>NIVEAU D'EXPERTISE</b>
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de l'application PeopleSoft	niveau 2
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de la mise à niveau de PeopleSoft	niveau 2
A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de la mise à niveau de PeopleSoft	niveau 3
A.3 Analyste-Programmeur PGI - PeopleSoft (de base)	niveau 2
I.1 Spécialiste en conversion de données - PeopleSoft	niveau 2
I.1 Spécialiste en conversion de données - PeopleSoft	niveau 3
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft (de base)	niveau 2

**3. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-G1, Volet G1 : Architecture et intégration, Critères d'évaluation des ressources, P.2 Architecte-conseil de l'organisation, niveau 3 (de base) :**

Supprimer : C4 Expérience de la production et de la mise en œuvre d'un plan d'évolution de l'architecture.

Insérer : C4 Expérience de la direction de la production et de la mise en œuvre d'un plan d'évolution de l'architecture.

**4. À l'Annexe A-S1, Volet S1 - Développement de PeopleSoft, 5. Catégories de ressources et responsabilités:**

Supprimer : 5.4 I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveaux 2 et 3 (de base)

Insérer : 5.4 I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveaux 2 et 3

**5. À l'Annexe A-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Énoncé des travaux, 5. Catégories de ressources et responsabilités :**

Insérer :

**5.5 A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft, niveau 2 (de base)**

- a. préparer et consigner les spécifications ayant trait aux exigences fonctionnelles, opérationnelles ou de système liées au PGI;
- b. préparer et consigner les exigences en matière d'écran, d'interface et de production de rapports;
- c. préparer et consigner, à l'aide des exigences opérationnelles détaillées, des modèles de processus opérationnels, des cas d'utilisation du système et les exigences de système;
- d. développer l'interface ou les possibilités d'interactions fonctionnelles, opérationnelles ou de système;
- e. apporter des modifications à la configuration de PeopleSoft en fonction des besoins de chaque module.

**6. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S1, Volet S1 - Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des ressources, A.1 Architecte d'applications et de logiciels - Spécialiste de la mise à niveau de PeopleSoft, niveau 3 :**

(a) Supprimer :

EXIGENCES OBLIGATOIRES	
<b>O3</b>	Au moins 5 ans d'expérience comme responsable technique ou spécialiste de la mise à niveau.
<b>O4</b>	Au moins 3 ans d'expérience de travail de nature technique avec le SGRH PeopleSoft (version 8.0 ou plus récente).
<b>O5</b>	La ressource proposée doit avoir participé, dans le cadre d'un rôle technique, à au moins 2 projets de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft, soit en dirigeant une équipe de développeurs, soit en étant uniquement responsable de la mise à niveau d'une grande composante du système (sauf en ce qui concerne la conversion de rapports SQR).

Insérer :

EXIGENCES OBLIGATOIRES	
<b>O3</b>	Au moins 7 ans d'expérience comme responsable technique ou spécialiste de la mise à niveau.
<b>O4</b>	Au moins 5 ans d'expérience de travail de nature technique avec le SGRH PeopleSoft (version 8.0 ou plus récente).
<b>O5</b>	La ressource proposée doit avoir participé, dans le cadre d'un rôle technique, à au moins 3 projets de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft, soit en dirigeant une équipe de développeurs, soit en étant uniquement responsable de la mise à niveau d'une grande composante du système (sauf en ce qui concerne la conversion de rapports SQR).

(b) Supprimer :

EXIGENCES COTÉES				
Description		Années d'expérience	N <sup>bre</sup> de projets	Cote
<b>C5</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau utilisant le SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans		2 4
<b>C6</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau utilisant la version du gouvernement du Canada (GC) du SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans		2 4
<b>C7</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft.		1 projet 2 projets 3 projets 4 projets et plus	2 4 6 8
<b>C8</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft touchant diverses plateformes certifiées de bases de données (peu importe la version ou l'application).		1 projet 2 projets 3 projets 4 projets et plus	2 4 6 8
<b>C9</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'une mise à niveau vers une nouvelle version mineure ou majeure de PeopleTools (peu importe la version ou l'application).		1 projet 2 projets 3 projets et plus	2 4 6

**EXIGENCES COTÉES**

<b>Description</b>		<b>Années d'expérience</b>	<b>N<sup>bre</sup> de projets</b>	<b>Cote</b>
<b>C10</b>	Expérience de travail avec le produit PeopleSoft (peu importe la version ou l'application) dans le cadre de fonctions de nature technique ou de conseiller.	De 6 à 8 ans		2
		Plus de 8 ans à 10 ans		4
		Plus de 10 ans à 12 ans		6
		Plus de 12 ans à 14 ans		8
		Plus de 14 ans		10

Insérer :

**EXIGENCES COTÉES**

<b>Description</b>		<b>Années d'expérience</b>	<b>N<sup>bre</sup> de projets</b>	<b>Cote</b>
<b>C5</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau utilisant le SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans		1
		Plus de 2 ans à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 4 ans		3
		Plus de 4 ans		4
<b>C6</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau utilisant la version du gouvernement du Canada (GC) du SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans		1
		Plus de 2 ans à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 4 ans		3
		Plus de 4 ans		4
<b>C7</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft.		1 projet à 2 projets	2
			Plus de 2 projets à 4 projets	4
			Plus de 4 projets à 6 projets	6
			Plus de 6 projets	8
<b>C8</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft touchant diverses plateformes certifiées de bases de données (peu importe la version ou l'application).		1 projet à 2 projets	2
			Plus de 2 projets à 4 projets	4
			Plus de 4 projets à 6 projets	6
			Plus de 6 projets	8
<b>C9</b>	Expérience de travail comme responsable technique ou comme spécialiste de la mise à niveau dans le cadre d'une mise à niveau vers une nouvelle version mineure ou majeure de PeopleTools (peu importe la version ou l'application).		1 projet à 2 projets	2
			Plus de 2 projets à 4 projets	4
			Plus de 4 projets	6
<b>C10</b>	Expérience de travail avec le produit PeopleSoft (peu importe la version ou l'application) dans le cadre de fonctions de nature technique ou de conseiller.	De 8 à 10 ans		2
		Plus de 10 ans à 12 ans		4
		Plus de 12 ans à 14 ans		6
		Plus de 14 ans à 16 ans		8
		Plus de 16 ans		10

**7 À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S1, Volet S1 - Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des ressources, I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 2 (de base) :**

Supprimer : I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 2 (de base)

Insérer : I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 2

**8 À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S1, Volet S1 - Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des ressources, I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 3 (de base) :**

(a) Supprimer : I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 3 (de base)

Insérer : I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau

(b) Supprimer

<b>EXIGENCES COTÉES</b>				
<b>Description</b>		<b>Années d'expérience</b>	<b>N<sup>bre</sup> de projets</b>	<b>Cote</b>
<b>C6</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données utilisant la version du gouvernement du Canada (GC) du SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans		2 4
<b>C7</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft.		3 projets 4 projets 5 projets 6 projets et plus	2 4 6 8
<b>C8</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données dans le cadre d'une mise à niveau vers une nouvelle version mineure ou majeure de PeopleTools (peu importe la version ou l'application).		1 projet 2 projets et plus	2 4

Insérer :

EXIGENCES COTÉES				
Description		Années d'expérience	N <sup>bre</sup> de projets	Cote
<b>C6</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données utilisant la version du gouvernement du Canada (GC) du SGRH PeopleSoft version X.X.	De 1 à 2 ans		1
		Plus de 2 ans à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 4 ans		3
		Plus de 4 ans		4
<b>C7</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données dans le cadre d'un projet de mise à niveau d'une application PeopleSoft vers la version 8.0 ou une version plus récente du SGRH PeopleSoft.		5 projets	2
			6 projets	4
			7 projets	6
			8 projets et plus	8
<b>C8</b>	Expérience de travail comme spécialiste de la conversion de données dans le cadre d'une mise à niveau vers une nouvelle version mineure ou majeure de PeopleTools (peu importe la version ou l'application).		2 projets	2
			3 projets et plus	4

**9. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des ressources :**

Insérer :

**A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft, niveau 2 (de base)**

EXIGENCES OBLIGATOIRES	
<b>O1</b>	Au moins 7 ans d'expérience comme analyste fonctionnel de PGI travaillant dans un environnement de GI/TI.
<b>O2</b>	Au moins 2 ans d'expérience de travail avec le SGRH PeopleSoft (version 8.0 ou plus récente) comme analyste fonctionnel.

EXIGENCES COTÉES				
Description		Années d'expérience	N <sup>bre</sup> de projets	Cote
<b>R1</b>	Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour Peoplesoft.	De 1 à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 5 ans		4
		Plus de 5 ans à 7 ans		6
		Plus de 7 ans à 9 ans		8
		Plus de 9 ans		10
<b>R2</b>	Expérience de la conversion d'exigences opérationnelles de PGI en conception et en spécifications de système.	De 1 à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 5 ans		4
		Plus de 5 ans à 7 ans		6
		Plus de 7 ans à 9 ans		8
		Plus de 9 ans		10

EXIGENCES COTÉES				
Description		Années d'expérience	N <sup>b</sup> re de projets	Cote
R3	Expérience de l'essai et de la mise en œuvre de systèmes PeopleSoft.	De 1 à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 5 ans		4
		Plus de 5 ans à 7 ans		6
		Plus de 7 ans à 9 ans		8
		Plus de 9 ans		10
R4	Expérience de la préparation et de la consignation de spécifications ayant trait aux exigences fonctionnelles, opérationnelles ou de système pour PeopleSoft.	De 1 à 3 ans		2
		Plus de 3 ans à 5 ans		4
		Plus de 5 ans à 7 ans		6
		Plus de 7 ans à 9 ans		8
		Plus de 9 ans		10
R5	Expérience de la préparation et de la consignation d'exigences en matière d'écran, d'interface et de production de rapports.	De 1 à 2 ans		2
		Plus de 2 ans à 3 ans		4
		Plus de 3 ans à 4 ans		6
		Plus de 4 ans à 5 ans		8
		Plus de 5 ans		10
R6	Expérience de la préparation et de la consignation, à l'aide des exigences opérationnelles détaillées, de modèles de processus opérationnels, de cas d'utilisation du système et d'exigences de système.	De 1 à 2 ans		2
		Plus de 2 ans à 3 ans		4
		Plus de 3 ans à 4 ans		6
		Plus de 4 ans à 5 ans		8
		Plus de 5 ans		10
R7	Expérience de la modification de la configuration de PeopleSoft en fonction des besoins de chaque module.	De 1 à 2 ans		2
		Plus de 2 ans à 3 ans		4
		Plus de 3 ans à 4 ans		6
		Plus de 4 ans à 5 ans		8
		Plus de 5 ans		10
Maximum de 70 points (la note de passage est de 70 % = 49 points)				70

**10. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S2, Volet S2 - Développement du système SAP, Critères d'évaluation des ressources, A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAP, niveau 2 (de base) :**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) comme analyste fonctionnel.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour SAP.

Insérer : C1 Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour SAP.



**11. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S2, Volet S2 - Développement du système SAP, Critères d'évaluation des ressources, I.9 Administrateur de systèmes, SAP, niveau 2 (de base) :**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) comme administrateur de système.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour SAP.

Insérer : C1 Expérience de l'analyse de rendement du système SAP.

**12. À l'Appendice 1 de l'Annexe A-S3, Volet S3 - Développement du système d'analyse statistique, Critères d'évaluation des ressources, A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAS, niveau 2 (de base):**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAS dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAS comme analyste fonctionnel.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour le logiciel SAS.

Insérer : C1 Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour SAS.

**13. À l'Annexe B-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Base de paiement :**

Insérer :

Période initiale du contrat- 1 <sup>re</sup> année						
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F*)	(G)
Catégorie de personnel	Niveau d'expertise	Estimation du nombre de jours	Taux quotidien de l'AA	% de rabais	Taux quotidien ferme	Coût total (CxF)
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft	niveau 2	100	\$		\$	\$

Période initiale du contrat - 2 <sup>e</sup> année				
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Catégorie de personnel	Niveau d'expertise	Estimation du nombre de jours	Taux quotidien ferme	Coût total (CxD)
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft	niveau 2	100	\$	\$

Période initiale du contrat - 3 <sup>e</sup> année				
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Catégorie de personnel	Niveau d'expertise	Estimation du nombre de jours	Taux quotidien ferme	Coût total (CxD)
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft	niveau 2	100	\$	\$

Période d'option - 4 <sup>e</sup> année				
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Catégorie de personnel	Niveau d'expertise	Estimation du nombre de jours	Taux quotidien ferme	Coût total (CxD)
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft	niveau 2	100	\$	\$

Période d'option - 5 <sup>e</sup> année				
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Catégorie de personnel	Niveau d'expertise	Estimation du nombre de jours	Taux quotidien ferme	Coût total (CxD)
A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft	niveau 2	100	\$	\$

**14. À l'Annexe D-G1, Volet G1 : Architecture et integration, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien à l'architecture et à l'intégration dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien à l'architecture et à l'intégration avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**15. À l'Annexe D-G1, Volet G1 : Architecture et integration, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.7 P.2 Architecte d'entreprise, niveau 3 (de base) :**

Supprimer : C4 Expérience de la production et de la mise en œuvre d'un plan d'évolution de l'architecture.

Insérer : C4 Expérience de la direction de la production et de la mise en œuvre d'un plan d'évolution de l'architecture.

**16. À l'Annexe D-G2, Volet G2 : Développement des applications, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement d'applications dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement d'applications avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**17. À l'Annexe D-G3, Volet G3 : Opérations, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien à l'exploitation dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien à l'exploitation avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**18. À l'Annexe D-G4, Volet G4 : Gestion de projet, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien de la gestion de projets dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien de la gestion de projets avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**19. À l'Annexe D-G4, Volet G4 : Gestion de projet, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.2 P.9 Gestionnaire de projet, niveau 2 (de base) :**

Supprimer : R2 Expérience, en tant que gestionnaire de projet, de la réalisation avec succès d'un projet.

Insérer : R2 Expérience de la réalisation avec succès d'un projet.

**20. À l'Annexe D-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de PeopleSoft dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de PeopleSoft avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**21. À l'Annexe D-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.2 I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 2 (de base) :**

Supprimer : En entier.

**22. À l'Annexe D-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.3 I.1 Spécialiste de la conversion de données, PeopleSoft, niveau 3 (de base) :**

Supprimer : En entier.

**23. À l'Annexe D-S1, Volet S1 : Développement de PeopleSoft, Critères Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources :**

Insérer :

**A.2 Analyste fonctionnel PGI - PeopleSoft, niveau 2 (de base)**

EXIGENCES OBLIGATOIRES	
<b>O1</b>	Au moins 7 ans d'expérience comme analyste fonctionnel de PGI travaillant dans un environnement de GI/TI.
<b>O2</b>	Au moins 2 ans d'expérience de travail avec le SGRH PeopleSoft (version 8.0 ou plus récente) comme analyste fonctionnel.

<b>EXIGENCES COTÉES</b>				
<b>Description</b>		<b>Années d'expérience</b>	<b>N<sup>bre</sup> de projets</b>	<b>Cote</b>
<b>R1</b>	Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour Peoplesoft.	De 1 à 3 ans Plus de 3 ans à 5 ans Plus de 5 ans à 7 ans Plus de 7 ans à 9 ans Plus de 9 ans		2 4 6 8 10
<b>R2</b>	Expérience de la conversion d'exigences opérationnelles de PGI en conception et en spécifications de système.	De 1 à 3 ans Plus de 3 ans à 5 ans Plus de 5 ans à 7 ans Plus de 7 ans à 9 ans Plus de 9 ans		2 4 6 8 10
<b>R3</b>	Expérience de l'essai et de la mise en œuvre de systèmes PeopleSoft.	De 1 à 3 ans Plus de 3 ans à 5 ans Plus de 5 ans à 7 ans Plus de 7 ans à 9 ans Plus de 9 ans		2 4 6 8 10
<b>R4</b>	Expérience de la préparation et de la consignation de spécifications ayant trait aux exigences fonctionnelles, opérationnelles ou de système pour PeopleSoft.	De 1 à 3 ans Plus de 3 ans à 5 ans Plus de 5 ans à 7 ans Plus de 7 ans à 9 ans Plus de 9 ans		2 4 6 8 10
<b>R5</b>	Expérience de la préparation et de la consignation d'exigences en matière d'écran, d'interface et de production de rapports.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans à 3 ans Plus de 3 ans à 4 ans Plus de 4 ans à 5 ans Plus de 5 ans		2 4 6 8 10
<b>R6</b>	Expérience de la préparation et de la consignation, à l'aide des exigences opérationnelles détaillées, de modèles de processus opérationnels, de cas d'utilisation du système et d'exigences de système.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans à 3 ans Plus de 3 ans à 4 ans Plus de 4 ans à 5 ans Plus de 5 ans		2 4 6 8 10
<b>R7</b>	Expérience de la modification de la configuration de PeopleSoft en fonction des besoins de chaque module.	De 1 à 2 ans Plus de 2 ans à 3 ans Plus de 3 ans à 4 ans Plus de 4 ans à 5 ans Plus de 5 ans		2 4 6 8 10
<b>Maximum de 70 points</b> (la note de passage est de 70 % = 49 points)				<b>70</b>

**24. À l'Annexe D-S2, Volet S2 - Développement du système SAP, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de SAP dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de SAP avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**25. À l'Annexe D-S2, Volet S2 - Développement du système SAP, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.1 A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAP, niveau 2 (en base) :**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) comme analyste fonctionnel.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour SAP.

Insérer : C1 Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour SAP.

**26. À l'Annexe D-S2, Volet S2 - Développement du système SAP, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.3 I.9 Administrateur de systèmes, SAP, niveau 2 (de base) :**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) comme administrateur de système.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour SAP.

Insérer : C1 Expérience de l'analyse de rendement du système SAP.

**27. À l'Annexe D-S3, Volet S3 - Développement du système d'analyse statistique, Critères d'évaluation des soumissions, 1. Le soumissionnaire, O2 :**

Supprimer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de SAS dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

---

Insérer : Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de soutien du développement de SAS avec le gouvernement et/ou le secteur privé dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions) pour la prestation de services de soutien dans la région de la capitale nationale (RCN).

**28. À l'Annexe D-S3, Volet S3 - Développement du système d'analyse statistique, Critères d'évaluation des soumissions, 2. Ressources, 2.1 A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAS, niveau 2 (de base) :**

(a) Supprimer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAS dans le cadre d'un rôle technique.

Insérer : O2 Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAS comme analyste fonctionnel.

(b) Supprimer : C1 Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour le logiciel SAS.

Insérer : C1 Expérience du développement et de la documentation d'activités fonctionnelles et d'exigences de système pour SAS.

## **QUESTIONS ET RÉPONSES**

- Q14. En référence aux catégories de personnel demandées dans le Volet S1 – Développement de PeopleSoft, est-ce que le client a intentionnellement omis la catégorie de l'analyste fonctionnel de PGI? Nous croyons qu'il serait logique d'inclure ces responsabilités dans le domaine PeopleSoft comme pour les autres domaines spécialisés des volets S2 et S3 afin d'assurer l'uniformité entre ces volets de PGI et aussi avec les objectifs globaux de cet omnibus.
- R14. La catégorie A.2 Analyste fonctionnel de PGI – PeopleSoft, niveau 2, a été ajouté au Volet S1 – Développement de PeopleSoft.
- Q15. En référence aux pages 278 et 288, l'exigence O2 dans les deux cas demande de l'expérience dans un rôle technique. La catégorie évaluée est celle de l'analyste fonctionnel de PGI. Nous demandons que cette exigence soit modifiée comme suit : « dans un rôle fonctionnel ».
- R15. Aux pages 169 et 278, l'exigence O2 pour l'analyste fonctionnel de PGI est modifiée comme suit : « Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans un rôle d'analyste fonctionnel ». Aux pages 176 et 282, l'exigence M2 pour I.9 Administrateur de système, est modifiée comme suit : « Au moins 2 ans d'expérience de travail avec SAP (PGI 6.0) dans un rôle d'administrateur de système ».
- Q16. (a) En référence aux pages 169 et 278 de la DP, l'exigence cotées C1 « Expérience de l'élaboration d'exigences détaillées de bas niveau ainsi que de la programmation et du développement de systèmes pour SAP » n'est pas une activité pour un analyste fonctionnel de PGI conformément à la définition des SPICT et n'est pas comprise dans la liste des responsabilités énumérées à la page 166 pour cette catégorie. Nous demandons que ce soit retiré des tableaux.
- (b) De même, aux pages 179 et 278, l'exigence C1 ne fait pas parti de celles définies par le SPICT pour la catégorie requise. Ce n'est également pas compris dans les responsabilités énumérées à la page 177. Nous demandons que ce soit également retiré des tableaux.
- R16. (a) Aux pages 169 et 278, l'exigence cotée C1 pour la catégorie A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAP, niveau 2 (de base), est modifiée comme suit : « Expérience de l'élaboration et de la documentation d'exigences fonctionnelles, opérationnelles et de systèmes pour SAP ».
- (b) Aux pages 179 et 278, l'exigence cotée C1 pour la catégorie A.2 Analyste fonctionnel de PGI, SAS, niveau 2 (de base), est modifiée comme suit : « Expérience de l'élaboration et de la documentation d'exigences fonctionnelles, opérationnelles et de systèmes pour le SAS ».
- Q17. En référence aux pages 173 et 282, l'exigence cotée C1 n'est pas une activité pour la catégorie I.9 Administrateur de système conformément aux SPICT, et n'est pas conforme aux responsabilités énumérées à la page 167. Nous demandons que cette exigence soit retirée des tableaux.



- 
- R17. Aux pages 173 et 282, l'exigence cotée C1 pour la catégorie I.9 Administrateur de système, SAP, niveau 2 (de base), est modifiée comme suit : « Expérience de l'analyse du rendement du système SAP ».
- Q18. Page 16 de 291, Méthode de sélection : Dans le tableau fournit à la section (b) démontrant la formule d'affectation des fonds qui sera utilisée à l'attribution du contrat, il y a une colonne qui indique « Note de prix sur un maximum de 40 ». Est-ce que CIC pourrait fournir plus de détails sur la façon dont cette note sera calculée?
- R18. La notation des prix se fait en attribuant le nombre total de points (40) à la soumission recevable dont le prix est le plus bas et en attribuant une note pondérée aux autres soumissions.
- Q19. En ce qui a trait à l'exigence O1e (Soumissionnaire – Exigences obligatoires), « Contrat comprenant la prestation de ressources dans les catégories de base, conformément à la section 5 », veuillez confirmer que les contrats/projets cités en référence doivent être inclus pour au moins une catégorie de ressource DE BASE pour le volet particulier pour être jugés conformes.
- R19. Voir la réponse R13. de la modification 003 à l'invitation.
- Q20. Veuillez confirmer que pour toutes les catégories de ressources de tous les volets pour lesquelles un niveau 2 ou 3 DE BASE est indiqué pour une seule catégorie de ressource (p. ex. G1 Programmeur/réalisateur de logiciels, niveau 2 et niveau 3), qu'il faut fournir des justifications pour le niveau 2 et/ou le niveau 3 pour cette catégorie de ressource (et non pas pour les 2 niveaux) pour chaque contrat/projet soumis pour répondre à l'exigence O1(e), afin d'être jugé conforme.
- R20. Voir la réponse R13. de la modification 003 à l'invitation.
- Q21. En ce qui a trait à l'exigence O2 (Soumissionnaire – Exigences obligatoires), afin d'être jugé conforme, veuillez confirmer qu'il n'est pas nécessaire d'avoir 2 contrats supplémentaires pour respecter l'exigence O1 :
- a. Valeur finale d'au moins 1 000 000 \$
  - b. Période de contrat d'au moins un an
  - c. Contrat comprenant la prestation de ressources dans les catégories de base, conformément à la section 5.
- R21. C'est exact.

- 
- Q22. Pour tous les volets, l'exigence obligatoire O1 pour les « soumissionnaires » à l'annexe D est formulée comme suit : « Capacité organisationnelle dans le volet. Dans les cinq dernières années (en date de la clôture des soumissions), le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats de services de soutien à l'architecture et à l'intégration avec le gouvernement, qui répondent chacun aux critères suivants : ». Nous désirons obtenir la confirmation que dans les deux contrats fournis en référence, le soumissionnaire doit couvrir tous les postes « de base » énumérés à l'annexe D – G1, 2,3 et 4.
- R22. Voir la réponse R13. de la modification 003 à l'invitation.
- Q23. Les titres des postes « de base » utilisés dans la DP sont les mêmes que ceux de l'offre à commandes des SPICT. Cependant, étant donné que l'État utilise d'autres types de véhicules contractuels, comme les SPTS, les SAT et les SP en ligne, les descriptions de poste sont semblables mais les titres sont différents. Par exemple, un analyste technique dans un véhicule peut être appelé un analyste de système dans un autre véhicule. Si les descriptions de postes sont semblables, est-ce que l'État accepterait des titres différents mais des descriptions de poste semblables à celles comprises dans la DP?
- R23. Un titre différent est acceptable, en autant qu'il est clairement démontré que le poste correspond à la description de la catégorie dans l'EDT.
- Q24. Est-ce que l'État accepterait de nous indiquer quel type de questions pourraient être posées aux personnes citées en référence, pour que celles-ci puissent se préparer?
- R24. On demandera aux personnes citées en référence de confirmer et de valider les renseignements fournis dans la soumission.
- Q25. Est-ce qu'il existe une liste de définitions pour cette DP? Par exemple, comment l'État définit-il les « contrats de services de soutien »?
- R25. Il n'existe pas de liste de définitions. Un « contrat de services de soutien » est un contrat pour la fourniture de biens ou de ressources professionnelles en réponse aux besoins du client.
- Q26. Référence : SOUMISSIONNAIRE – EXIGENCES OBLIGATOIRES, Annexe D - G1, à la page 215 de 291 :
- L'exigence O1 demande deux contrats avec le gouvernement dans les cinq dernières années.
- L'exigence O2 stipule ce qui suit : « Indépendamment des contrats précisés à l'O1, le soumissionnaire doit avoir eu deux contrats (...) dans la région de la capitale nationale ».
- Est-ce que cela signifie que l'État demande au soumissionnaire de fournir en référence quatre (4) contrats distincts individuels, OU, si les références fournies à l'exigence O1 sont dans la région de la capitale nationale, elles satisfont à l'exigence O1 et O2.
- R26. Les contrats fournis en référence à l'exigence O2 ne doivent pas être les mêmes que ceux fournis à l'exigence O1.

- Q27. Tous les volets. Les échelles de points pour le niveau 2 et le niveau 3 sont identiques, plus particulièrement celles dont la note maximum pour tout critère est fondée sur les années d'expérience, c'est-à-dire que les ressources de niveau 2 et de niveau 3 doivent toutes démontrer qu'elles possèdent plus de 9 ans d'expérience. Est-ce que c'est une erreur? Dans la négative, nous demandons à l'État d'ajuster l'échelle de points pour les catégories de ressource de niveau 2, par exemple, de modifier le nombre minimum d'années d'expérience pour les ressources de niveau 3 pour 12 ans et plus, et pour les ressources de niveau 2 pour 7 ans ou plus, afin de les différencier
- R27. Les échelles de points pour le niveau 2 et le niveau 3 sont identiques parce que, dans la plupart des cas, les critères cotés sont différents, par exemple la ressource de niveau 3 doit avoir de l'expérience en tant que chef pour l'activité.

**TOUTES LES AUTRES CONDITIONS RESTENT LES MÊMES.**

**NOTA : UNE SOUMISSION DÉJÀ ENVOYÉE PEUT ÊTRE MODIFIÉE AVANT LA DATE DE CLÔTURE.  
TOUTE CORRESPONDANCE APPORTANT DES MODIFICATIONS DOIT INDiquer LE  
NUMÉRO DE L'INVITATION À SOUMISSIONNER ET LA DATE DE CLÔTURE ET DOIT  
ÊTRE ADRESSÉE À :**

**RÉCEPTION DES SOUMISSIONS  
TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA  
PLACE DU PORTAGE, PHASE III  
HALL PRINCIPAL, PIÈCE 0A1  
11, RUE LAURIER  
GATINEAU (QUÉBEC)  
K1A 0S5**