

RETURN BIDS TO:
RETOURNER LES SOUMISSIONS À:
PWGSC/TPSGC Acquisitions
1045 Main Street
1st Floor, Lobby C
Unit 108
Moncton, NB E1C 1H1
Bid Fax: (506) 851-6759

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.

Vendor/Firm Name and Address

Raison sociale et adresse du
fournisseur/de l'entrepreneur

Issuing Office - Bureau de distribution

NB / PEI Division - Moncton Acquisitions Office
1045 Main Street
1st Floor, Lobby C
Unit 108
Moncton, NB E1C 1H1

Title - Sujet Services de réadaptation et d'assis	
Solicitation No. - N° de l'invitation 51019-128004/A	Amendment No. - N° modif. 002
Client Reference No. - N° de référence du client 51019-128004	Date 2013-11-14
GETS Reference No. - N° de référence de SEAG PW-\$MCT-011-4711	
File No. - N° de dossier MCT-2-35032 (011)	CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME
Solicitation Closes - L'invitation prend fin at - à 02:00 PM on - le 2013-12-17	
Time Zone Fuseau horaire Atlantic Standard Time AST	
F.O.B. - F.A.B. Plant-Usine: <input type="checkbox"/> Destination: <input checked="" type="checkbox"/> Other-Autre: <input type="checkbox"/>	
Address Enquiries to: - Adresser toutes questions à: Sharpe, Charlene A.	Buyer Id - Id de l'acheteur mct011
Telephone No. - N° de téléphone (506) 851-3467 ()	FAX No. - N° de FAX (506) 851-6759
Destination - of Goods, Services, and Construction: Destination - des biens, services et construction:	

Instructions: See Herein

Instructions: Voir aux présentes

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

Modification à l'invitation à soumissionner

Titre Services de réadaptation et d'assistance professionnelles

Modification No **002** à l'invitation à soumissionner

Cette invitation à soumissionner est par la préte modifiée afin de fournir les questions et réponses suivantes :

Q14. À la page 22 de 32 de la DP, il est précisé que la durée du contrat sera de quatre ans, plus trois périodes d'un an additionnelles, pour un total de sept ans ou de six ans de service plus un an pour la mise en œuvre et la cessation progressive des activités. Dans l'annexe B (Base de paiement), à la page 6 (2.3.2) et à la page 7 (2.4.4), il est précisé sous chacune des catégories qu'à des fins d'évaluation seulement, la somme du coût total évalué pour la première année sera augmentée de 2,5 % annuellement pour chacune des deux années restantes et les années d'option éventuelles, pour un total de cinq ans. Pouvez vous confirmer si les années de service (qui ne comprennent pas la mise en œuvre et la cessation progressive des activités) comprises dans le contrat sont de cinq ans ou de six ans?

R14. Comme il est énoncé dans la Base de paiement, la somme du coût total évalué pour la première année sera augmentée de 2,5 % annuellement pour chacune des deux années restantes et les années d'option éventuelles, pour un total de cinq ans. Par conséquent, le contrat peut comprendre jusqu'à six (6) années de service (la première année plus les cinq années faisant l'objet d'une augmentation).

Q15. À la page 32 de 36, ACC demande la mise en place d'outils informatiques et d'un portail Web portal liés aux services de réadaptation professionnelle et d'assistance professionnelle ainsi que des processus de recherche d'emploi. Compte tenu des exigences de sécurité, ACC préférerait il que le portail Web soit relié au système de gestion de cas sécurisé de l'entrepreneur?

R15. Conformément à la section 8.2.6 de l'EDT, l'entrepreneur doit avoir des outils d'accès au système qui permettent aux participants et aux employés d'ACC de communiquer avec lui au moyen d'un accès sécurisé. Il n'y a aucune exigence voulant que ce système d'accès soit relié au système de gestion de cas sécurisé de l'entrepreneur.

Q16. À quel moment la période d'achèvement progressif des activités du contrat de services existant prend t elle fin et à quel moment la période de mise en œuvre du nouveau contrat commence t elle? Y a-t-il des chevauchements?

R16. La période d'achèvement progressif des activités du contrat de services existant débute à la fin de la période opérationnelle du contrat actuel. La période de mise en œuvre du nouveau contrat commence six mois avant la fin de la période opérationnelle du contrat actuel.

Q17. À la section 7.3 de la DP (p.26 de 34), nous avons constaté que les types de factures ne comprennent pas toutes les factures représentées dans les modalités de paiement (unité de remboursement [tarif horaire], entretien continu du système, site Web, etc.). Est-ce qu'ACC peut confirmer que le calendrier prévu vise les points en suspens?

R17. Veuillez vous reporter au tableau suivant:

Factures	Occurrence
Période de mise en œuvre	
Facture pour la réunion initiale:	
Base de paiement 1.1	Une – Après la tenue de la réunion initiale
Facture pour le système de TI:	
Base de paiement 1.2	Une – Après l'acceptation du système par ACC
Facture pour l'élaboration du système de TI – Frais de déplacement et de subsistance:	
Base de paiement 1.3	Mensuelle – Jusqu'à l'acceptation du système
Facture pour le matériel promotionnel à l'intention du participant:	
Base de paiement 1.4	Une – Après l'acceptation des documents par ACC
Facture pour le site Web:	
Base de paiement 1.5	Une – Après l'acceptation du site Web par ACC
Factures pour les séances d'orientation:	
Base de paiement 1.6	Mensuelle – Jusqu'à la fin
Factures pour les périodes de services complets	

Factures pour les services de base:	
Base de paiement 2.1 – Examen des dossiers existants	Une – après la réalisation de l'examen
Base de paiement 2.2 – Accueil et évaluations	Aux deux semaines
Base de paiement 2.3 – Planification	Aux deux semaines
Base de paiement 2.4.2 – Rapports d'étape	Aux deux semaines
Base de paiement 2.4.3 – Rapports de fermeture	Aux deux semaines
Factures pour les heures de services de base:	
Base de paiement 2.4.1 – Activités d'intervention	Aux deux semaines
Base de paiement 2.4.4 – Rapports d'évaluation en cours d'emploi	Aux deux semaines
Factures pour les déplacements en vue des évaluations:	
Base de paiement 2.5 – Déplacements de l'entrepreneur pour les évaluations	Hebdomadaire
Base de paiement 2.6 – Déplacements et temps d'attente de l'entrepreneur	Hebdomadaire
Base de paiement 5.0 – Déplacements du client pour les évaluations	Hebdomadaire
Factures mensuelles concernant le gestionnaire du contrat:	
Base de paiement 3.1 – Prix ferme concernant le gestionnaire du contrat	Mensuelle
Factures concernant le Bureau central de l'administration des contrats et la gestion des contrats:	
Base de paiement 3.2	Mensuelle
Factures pour la maintenance continue des systèmes:	
Base de paiement 3.3	Mensuelle
Factures pour la maintenance du site Web:	
Base de paiement 3.4	Mensuelle
Factures mensuelles pour le traitement des demandes de remboursement du client:	
Base de paiement 3.5 – Prix fixe du remboursement au client	Mensuelle

Factures pour la production continue de rapports:	
Base de paiement 3.6	Mensuelle
Factures pour le remboursement du participant et les déplacements en vue de la formation:	
Remboursement au client	Hebdomadaire
Base de paiement 5.0 – Déplacements du participant pour la formation	Hebdomadaire
Factures pour répondre aux besoins au fur et à mesure:	
Base de paiement 4.1 – Programmeur principal	À mesure
Base de paiement 4.2 – Programmeur	À mesure
Base de paiement 4.3 – Analyste des activités	À mesure
Base de paiement 4.4 – Spécialiste de la réadaptation professionnelle	À mesure
Base de paiement 4.5 – Webmestre	À mesure
Base de paiement 4.6 – Séances conjointes	À mesure
Achèvement progressif du contrat	
Factures pour l'achèvement progressif du contrat:	
Base de paiement 6.0	À mesure

Q18. À l'Annexe15 ainsi qu'à la page19 de l'énoncé des travaux (2.13.3.1), il est indiqué qu'une demande initiale de service (aiguillage) peut se rapporter à une évaluation d'accueil(EA), à une évaluation professionnelle initiale (EPI) ou à une évaluation de l'employabilité et de la capacité de gagner un revenu (EECGR). Quelles sont les attentes d'ACC dans l'éventualité où le participant est aiguillé directement vers l'entrepreneur pour une EECGR? L'entrepreneur recevra-t-il tous les renseignements relatifs à l'évaluation dans le dossier d'aiguillage afin que le rapport puisse être rédigé directement ou s'il doit d'abord rencontrer le participant afin de déterminer quelle évaluation devra être réalisée (plutôt comme une EPI) en premier?

R18. Dans l'éventualité où un participant est aiguillé en vue d'une EECGR, ACC s'attend à ce que l'entrepreneur:

- 1) examine tous les documents compris dans le dossier d'aiguillage complet fourni par ACC;
- 2) tienne compte de tous les renseignements relatifs à l'EECGR se trouvant à l'Annexe 5 de l'énoncé des travaux.

Conformément au processus d'aiguillage présenté à la section 2.13.3.1, il est prévu que les renseignements disponibles et pertinents de nature médicale, psychosociale et professionnelle, dont le participant a autorisé la divulgation, seront fournis avec la demande (c.-à-d. rapports d'ACC, rapports médicaux, renseignements professionnels déjà au dossier). D'autres évaluations devront probablement être réalisées pour compléter l'EECGR, notamment celles énumérées dans les activités d'exploration vocationnelles. Celles-ci peuvent être obtenues séparément.

Q19. À la page 60 de l'énoncé des travaux, il est indiqué à la section 6.2.1 de la DP que l'entrepreneur doit mettre en place des mesures de contrôle du projet, y compris des plans d'urgence en utilisant une méthode reconnue dans le domaine pour élaborer et mettre en œuvre tous les services de réadaptation et d'assistance professionnelle énoncés dans le présent énoncé des travaux. ACC surveillera et mettra à l'essai les mesures de contrôle du projet de façon continue pendant le cycle de vie du projet.

L'autorité contractante peut-elle donner des explications supplémentaires sur ses attentes et indiquer s'il faut les inclure dans la proposition?

R19. ACC souhaite s'assurer que l'entrepreneur élabore et mette en œuvre tous les aspects du projet et qu'il utilise une méthode standard reconnue dans le domaine de la gestion de projet. Il pourrait s'agir d'avoir recours à des gestionnaires de projet qui possèdent une certification dans ce domaine, à une méthode de gestion de projet semblable à celle élaborée par l'Université CarnegieMellon, le Secrétariat du Conseil du Trésor, etc.

Le plan de mise en œuvre du projet, qui doit être joint à la soumission, doit démontrer clairement comment et quand l'entrepreneur élaborera, mettra à l'essai et fournira tous les aspects des services de réadaptation et d'assistance professionnelle au cours de la période de mise en œuvre.

Q20. La section 9.3.8 de l'EDT suggère que l'entrepreneur doit procéder chaque année à une vérification de certification conforme à la NCMC 3416 sur demande d'ACC et qu'il sera responsable des coûts associés à cette vérification. Quelle serait la catégorie de dépenses appropriée pour couvrir le coût annuel qui pourrait varier de 40 000 \$ à 70 000 \$?

R20. Selon la section 9.3.8.1, le système de contrôle interne utilisé par l'entrepreneur ainsi que la justesse de la conception et de l'efficacité opérationnelle des contrôles doivent être assujettis à une vérification de certification annuelle indépendante conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3416 « Rapport sur les contrôles d'une société de services ». Par conséquent, cette vérification n'est pas effectuée sur demande d'ACC, l'entrepreneur est tenu de procéder à cette vérification chaque année.

En ce qui concerne la catégorie de dépenses, il est indiqué à la section 9.3.8.3 que l'entrepreneur est entièrement responsable de retenir les services d'un vérificateur indépendant et

des coûts associés à la vérification, notamment la participation à la vérification et à toute mesure corrective prise. Par conséquent, comme l'entrepreneur est responsable de tous les coûts associés à la vérification, il ne peut facturer ACC pour les dépenses engagées.

Q21. En ce qui concerne l'information fournie à la page 120 de 223 de l'EDT, pouvez-vous confirmer si l'entrée dans la colonne " Titres de compétences " de la Liste des activités d'exploration professionnelle de la DP est exacte? Est-ce l'intention d'ACC de n'autoriser qu'un psychologue pour effectuer les tests qui sont habituellement réalisés par des SRP (spécialiste en réadaptation professionnelle) dans le domaine de la réadaptation professionnelle, puisque la désignation CVE (spécialiste agréé en évaluation professionnelle) n'existe plus? Nous posons la question étant donné que lorsque ces tests sont réalisés par un SRP, les coûts varient de 900 \$ à 1 500 \$ alors que lorsqu'ils sont administrés par un psychologue, les coûts varient de 2 500 \$ à 5 000 \$.

Les exigences minimales normalisées pour la prestation de ces tests ne sont pas les mêmes que celles indiquées dans la DP. Par exemple, pour la Batterie générale de tests d'aptitudes (BGTA) l'exigence est la suivante :

détenir une maîtrise en psychologie ou en éducation comprenant au moins trois cours liés à l'exécution de tests et à des sujets connexes tels que la statistique et les différences individuelles

OU

avoir réussi un cours de formation reconnu sur la BGTA

ET (dans les deux cas)

être membre d'un organisme dont le code de déontologie couvre les pratiques d'évaluation.

On ne précise toutefois pas qu'il faut être psychologue. Selon l'information fournie au tableau présenté à la page 120 de 223, l'évaluation professionnelle doit être effectuée par un psychologue ou une personne désignée CVE. Ce titre de compétences n'est plus décerné et seulement 40 personnes au Canada le possèdent, mais la plupart d'entre elles sont à la retraite. Le fait d'exiger un CVE et le coût des services d'un psychologue entraveront la capacité de réaliser ces tests.

R21. ACC compte sur l'organisme de délivrance responsable pour déterminer qui est qualifié pour l'administration des tests et la prestation des évaluations professionnelles, l'attribution de la note et l'interprétation des outils particuliers normalisés et utilisés pour les tests et les évaluations professionnels précisés dans l'EDT.

Par exemple :

a) Psychometrics Canada exige un certain niveau de qualification (niveau B) pour acheter et réaliser le test de personnalité Myers Briggs ou l'inventaire des intérêts professionnels Strong.

b) Nelsons Education exige des qualifications particulières pour acheter et administrer la Batterie générale de test d'aptitudes.

Q22. Dans l'EDT (page 131 de 223), ACC indique que l'évaluation professionnelle doit comprendre une analyse des compétences transférable (ACT). En discutant avec des CVE, ces derniers ont indiqué ne pas comprendre pourquoi le Ministère demande une ACT avec l'évaluation professionnelle (selon eux, une ACT pourrait être suffisante). De façon générale, une ACT serait utilisée pour démontrer la nécessité de réaliser une évaluation complémentaire. Nous nous questionnons à savoir s'il pourrait s'agir d'une erreur dans la DP.

R22. Il est indiqué à l'annexe 2 (page 131 de 223) de l'EDT qu'une évaluation professionnelle " doit " comprendre l'ACT, etc. L'annexe se veut un guide et, à ce titre, permet plus de flexibilité. Veuillez consulter le glossaire à la page 109 de l'EDT où vous trouverez la définition d'une évaluation professionnelle et ce qu'elle devrait comprendre. L'évaluation professionnelle ne comprendrait une ACT que si, pour une raison ou une autre, elle n'a pas déjà été réalisée, et elle fera l'objet d'une facture distincte.

Q23. Suite à l'information fournie dans la modification numéro 1, est-ce que le Canada prolongera la date prévue de l'invitation à soumissionner afin de permettre du temps de préparation additionnel?

R23. ACC consent à prolonger la date prévue de l'invitation à soumissionner jusqu'au 17 décembre 2013.

ET

Cette modification est émise afin de:

- (1) Référence: **Page 86 de 223 de l'Énoncé de travaux, Paragraphe 9.3.1.5 SUPPRIMER** le paragraphe 9.3.1.5 de l'Énoncé de travaux entièrement; et **INSÉRER** le **paragraphe 9.3.1.5 révisé** de l'Énoncé de travaux ci-joint.
- (2) Référence: **Page 88 de 223 de l'Énoncé de travaux, Paragraphe 9.3.3.5 SUPPRIMER** le paragraphe 9.3.3.5 de l'Énoncé de travaux entièrement; et **INSÉRER** le **paragraphe 9.3.3.5 révisé** de l'Énoncé de travaux ci-joint.

-
- (3) Référence: **Annexe 1 de l'Énoncé de travaux, page 118 de 223**
SUPPRIMER l'Annexe 1 de l'Énoncé de travaux entièrement; et
INSÉRER l'Annexe 1 révisée de l'Énoncé de travaux ci-jointe.
- (4) Référence: **Annexe 2 de l'Énoncé de travaux, page 123 de 223**
SUPPRIMER l'Annexe 2 de l'Énoncé de travaux entièrement; et
INSÉRER l'Annexe 2 révisée de l'Énoncé de travaux ci-jointe.
- (5) Référence: **Date de clôture apparaissant à la première page du document**
SUPPRIMER la date de clôture de l'invitation à soumissionner du **3 décembre 2013**; et
INSÉRER à la date de clôture de l'invitation à soumissionner révisée du
17 décembre 2013.

Si vous avez déjà envoyé votre soumission et que vous désirez la modifier, veuillez nous faire parvenir cette modification soit dans une enveloppe scellée par la poste à l'adresse ci-dessus, ou par télécopieur (506) 851-6759 en veillant à ce qu'elle parvienne à la personne soussignée avant la date de clôture en vigueur. Le numéro de la demande de soumission et la date de clôture en vigueur doivent figurer à l'extérieur de l'enveloppe scellée ou sur le message transmis par télécopieur.

Toute les autres conditions de l'invitation à soumissionner demeurent inchangées.

Toute question relative à cette modification doivent être adressées à :

Nom: Charlene Sharpe

N° de téléphone: (506) 851-3467

N° de télécopieur: (506) 851-6759

(Derived from - Provenant de: XNB025D, 23/01/2008)

9.3.1.5 **(révisé)** Les factures pour les coûts liés aux participants qui ont été engagés pour les activités de la phase d'évaluation et toute facture pour les dépenses répercutées des participants doivent être soumises à ACC par l'entrepreneur, en format papier et en format électronique, à des fins de rapprochement. La transmission électronique permettra d'effectuer un simple rapprochement des dépenses approuvées et des factures.

9.3.3.5 **(révisé)** Dans les cas où les participants n'ont pas la capacité financière d'assumer le coût des frais de scolarité, l'entrepreneur doit leur demander d'obtenir une facture, un relevé du compte, etc., auprès de l'établissement d'enseignement et de lui présenter ce document justificatif avec une demande pour qu'il effectue les paiements directement à l'établissement en leur nom. L'entrepreneur doit présenter les factures à chaque semaine pour les dépenses répercutées des participants. ACC ne remboursera pas à l'entrepreneur les coûts des services qui n'ont pas été approuvés dans le cadre du PRPP ou qui dépassent la portée de celui-ci.

Annexe 1 Liste des activités d'exploration professionnelle (révisée)

Titres de compétences : ACC acceptera les services de professionnels qui ont reçu une formation et une certification propres à la réalisation des évaluations et des tests normalisés ou ceux que le propriétaire/créateur du test considère comme qualifiés (qualifiés pour la réalisation du test, l'attribution de la note et l'interprétation des résultats).

Outil d'évaluation	Description	Exemples
Tests de connaissances	Ce type d'évaluation professionnelle spécialisée mesure les réalisations antérieures d'un participant ou les compétences qu'il a acquises dans le passé, généralement dans des domaines d'études typiques, par exemple les arts du langage, les mathématiques et les sciences.	ÉCRA, TABE et WRAT
Tests des intérêts professionnels	Ce type d'évaluation professionnelle spécialisée comprend des tests ou des exercices qui visent à révéler les préférences et les intérêts professionnels (non axée sur les compétences).	Inventaire canadien d'intérêts professionnels, système canadien de préférences professionnelles, inventaire des intérêts Strong-Campbell, Inventaire canadien des intérêts liés au travail et <i>Holland Self Directed Search</i> .
Tests d'aptitudes	Ce type d'évaluation professionnelle mesure des habiletés importantes du point de vue de la réussite scolaire ou professionnelle. L'évaluation des aptitudes d'un participant est utile dans de nombreuses situations, notamment : -pour déterminer des options professionnelles et éducatives à examiner, qui tiennent compte des aptitudes d'un participant; - pour déterminer si un participant doit perfectionner davantage certaines aptitudes avant d'entreprendre un programme de recyclage ou une profession particulière; - pour repérer les participants les plus susceptibles de réussir dans une profession donnée dans le cadre d'un processus de sélection.	Batterie générale de tests d'aptitudes (BGTA), le test de compréhension mécanique de Bennett, le Système 2000 et les tests de la batterie Valpar.
Analyse des compétences transférables	Inventaire de l'expérience de travail du participant ainsi que des connaissances et des compétences	Au choix

	<p>qu'il a acquises au cours de sa vie professionnelle (y compris son service au sein des Forces canadiennes) et qui peuvent servir à d'autres emplois. Le parcours pédagogique général du participant est aussi un facteur. Il s'agit d'une combinaison de connaissances spécialisées et de compétences générales. L'analyse comprend une évaluation des études et de la formation antérieures, des expériences de travail (rémunéré et bénévole), des intérêts et des passe-temps. L'objectif est de dresser une liste des compétences et connaissances particulières, des capacités physiques et des limitations physiques et mentales qui ont trait à l'emploi et aux caractéristiques personnelles.</p>	
Échantillons de travail réels ou simulés	<p>Ces échantillons sont normalement utilisés dans le cadre de l'évaluation professionnelle. Ce type d'évaluation professionnelle spécialisée comprend la simulation d'une tâche industrielle, d'une opération commerciale ou d'une activité professionnelle pour déterminer les capacités et les habiletés professionnelles que possède le participant pour fonctionner au sein des domaines professionnels correspondants. Il est utilisé pour évaluer les aptitudes professionnelles d'une personne, ses caractéristiques et ses intérêts professionnels.</p>	
Évaluation et reconnaissance de la formation antérieure (ERA)	<p>Évaluation et reconnaissance de la formation antérieure s'entend de l'évaluation des connaissances et des compétences acquises grâce à diverses expériences de vie, notamment les responsabilités professionnelles, les expériences civiques et de bénévolat, la formation militaire et en entreprise, ainsi que l'apprentissage autonome. Grâce à l'évaluation de la formation antérieure, les personnes qui ont reçu une formation à l'extérieur du cadre officiel des salles de classe ont l'occasion de faire évaluer leurs acquis pour obtenir des équivalences pour les fins d'un programme de</p>	<p>Examens normalisés tels que ceux qui sont administrés par le conseil d'administration d'un collège ou d'une université ou <i>DANTES Subject Standardized Tests Program</i>; <i>Guides to credit recommendations for civilian and military training programs</i> du <i>American Council on Education (ACE)</i>; évaluations des programmes de</p>

	niveau collégial.	formation locaux par les collèges ou les universités locales; examens de reconnaissance des acquis des campus; évaluation du dossier des compétences acquise dans le cadre de l'apprentissage expérientiel.
Analyse du marché du travail	<p>L'analyse du marché du travail (AMT) sera nécessaire pour étudier les objectifs professionnels et les confirmer ou pour justifier les plans de formation, surtout lorsque ces objectifs ont été identifiés au cours de l'évaluation professionnelle. Le gestionnaire de cas doit d'abord l'autoriser.</p> <p>Le cas échéant, il est préférable de faire le rapport sur l'AMT en collaboration avec le participant. Ce rapport dresse un résumé des informations recueillies et comporte, en principe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>une analyse poussée d'au moins deux objectifs professionnels;</u> • les besoins en matière d'études et de formation, y compris les établissements de formation spécifiques (avec une comparaison des coûts des divers établissements); • la recommandation de l'établissement de formation qui est jugé être le mieux indiqué; • les conditions préalables à remplir ou l'expérience nécessaire requise; • des échelles de salaires; • les exigences physiques; • les méthodes d'embauchage locales (<u>confirmées par 3 employeurs</u>); • la demande aux niveaux local et national; • les pratiques en ce qui concerne l'adaptation des lieux de travail pour les 	

	<p>personnes atteintes de déficiences dans le milieu industriel (le cas échéant);</p> <ul style="list-style-type: none">• deux sources d'information différentes (p. ex., Service Canada, Indemnisation des accidentés du travail, gouvernement provincial);• des conclusions comprenant la préconisation d'<u>un</u> choix de profession en particulier. <p><i>Remarque : Dans certains cas, les participants peuvent aider à recueillir certains de ces renseignements, mais ces derniers devront être validés par le SRP.</i></p>	
--	---	--

Annexe 2 Liste des évaluations spécialisées (révisée)

Titres de compétences : ACC acceptera les services de professionnels qui ont reçu une formation et une certification propres à la réalisation des évaluations et des tests normalisés ou ceux que le propriétaire/créateur du test considère comme qualifiés (qualifiés pour la réalisation du test, l'attribution de la note et l'interprétation des résultats).

Outil d'évaluation	Description	Exemples
Évaluation psycho-professionnelle	<p>Ce type d'évaluation professionnelle spécialisée vise à définir des solutions professionnelles convenables compte tenu des aptitudes du participant, de ses réalisations, de ses intérêts professionnels, des caractéristiques de sa personnalité, de son fonctionnement psychologique général, de ses compétences transférables et de l'information sur le marché du travail. On peut mener ce type d'évaluation lorsqu'il y a peu de renseignements au sujet des options professionnelles convenables ou que l'on songe au recyclage, mais que le potentiel intellectuel du participant lui permettant de parfaire ses études ou de réussir un programme de formation est incertain. Cette évaluation peut aussi faire la lumière sur le fonctionnement psychologique général du participant, afin de déterminer s'il est capable de fonctionner au travail.</p> <p>Ce type d'évaluation est normalement envisagé pour les personnes qui se heurtent à des obstacles liés à la santé mentale.</p>	L'intelligence, la mémoire, le langage, l'attention, la planification, la coordination œil-main et les aptitudes scolaires sont évalués.
Évaluation psycho-pédagogique	<p>Lorsqu'une personne présente des antécédents liés à des difficultés scolaires, sociales ou comportementales qui nuisent à sa capacité de profiter de l'enseignement, une évaluation exhaustive permet de cerner les facteurs qui contribuent à ces difficultés et de recommander des stratégies et des mesures d'adaptation qui permettront à la personne de réaliser son potentiel. Cette évaluation comporte généralement une évaluation détaillée</p>	Comprend une batterie de tests, tels que des tests d'aptitudes et des tests d'intérêts, de même que ceux qui sont mentionnés dans la description.

	de l'intelligence, une mesure de l'aptitude à la lecture, notamment la compréhension et l'analyse phonologique (dissociation des paroles selon les sons correspondants), la mesure des aptitudes en mathématiques, les processus d'attention et l'état émotionnel.	
Évaluation neuro-psychologique	<p>Processus d'évaluation employé par des neuropsychologues pour examiner les compétences intellectuelles, cognitives, sensorielles et psychomotrices du participant ainsi que son état émotif et comportemental. Les méthodes d'évaluation neuropsychologique comprennent l'entrevue, l'anamnèse, les témoignages du patient, de sa famille et de ses amis, des observations en clinique, des observations à d'autres endroits, des tâches cliniques et des tests normalisés.</p> <p>Ces tests sont principalement effectués auprès des personnes ayant subi un traumatisme crânien et qui souffrent d'un trouble mental organique, comme la schizophrénie, ou d'états dépressifs de longue date, dans la mesure où la cognition peut être modifiée. L'évaluation est axée sur la mémoire, l'intelligence, le langage, la coordination motrice et les fonctions exécutives.</p>	
Consultation médicale	Avis du médecin de famille du participant requis pour déterminer si ce dernier se heurte à des obstacles ou limites d'ordre médical.	
Consultation psychologique	Avis médical requis pour déterminer si le participant se heurte à des obstacles ou limites d'ordre psychologique pouvant limiter sa capacité à mener à bien le programme de réadaptation professionnelle.	
Évaluation des capacités fonctionnelles	Une évaluation des capacités fonctionnelles (ECP) se définit comme une méthode utilisée pour mesurer la capacité d'une personne d'exécuter des tâches significatives de manière sécuritaire et fiable. Une ECP fournit une information objective sur les capacités actuelles d'une personne d'exécuter diverses tâches et activités de la vie quotidienne en lien avec le	ACC s'attend à ce que l'on utilise le processus d'évaluation de deux jours. Les méthodes les plus efficaces et les plus couramment utilisées sont la méthode Isernhagen et la méthode Matheson.

	<p>travail. Ces tâches comprennent notamment des activités comme lever, pousser et tirer des objets, des tâches répétitives avec les membres supérieurs, des tâches qui exigent de la précision, comme la dextérité des doigts, et des tâches qui exigent une tolérance aux positions assise et debout et à la marche. Des mesures normalisées de la constance à l'effort et un compte rendu des symptômes sont compris dans le protocole d'évaluation.</p> <p>En général, le but de l'ECP est de recueillir de l'information au sujet des limites fonctionnelles d'une personne ayant une déficience médicale. De plus, les résultats de l'ECP peuvent servir à déterminer la probabilité que le participant puisse exécuter diverses tâches d'emploi en toute sécurité ou à aider le participant à améliorer son rendement en cernant les déficiences fonctionnelles, de sorte qu'il puisse les résoudre ou les contourner. Cette information peut être utilisée pour élaborer des programmes de traitement et mesurer les progrès accomplis.</p>	
Analyse des exigences physiques	<p>L'analyse des exigences physiques (AEP) est un outil essentiel pour reconnaître l'effort physique requis au travail et pour cerner les risques d'entorses et de foulures. Une AEP examine les exigences du point de vue de la force, de la posture, de la répétition et de la durée pour un emploi ou une tâche en particulier.</p> <p>Cette analyse, qui est effectuée par un ergothérapeute, est davantage axée sur la détermination des exigences fonctionnelles pour un emploi donné. L'AEP porte sur cinq facteurs de risques importants pour les entorses et les foulures : la force, l'environnement de travail, la mobilité, la dextérité et la posture.</p>	
Analyse du lieu de travail	<p>Analyse des aspects physiques et environnementaux d'un emploi donné. Elle aide les employeurs à affecter un travailleur à un emploi qui lui convient ou à trouver des moyens différents d'exercer un emploi, au besoin, afin d'aider une personne souffrant d'une</p>	

	<p>déficience à obtenir un emploi.</p> <p>La première méthode est l'observation directe et pourrait même inclure des enregistrements vidéo du titulaire dans l'exercice de ses fonctions. Il est courant que les analystes de poste utilisent des échelles et d'autres appareils pour recueillir des mesures précises sur le degré de force nécessaire pour accomplir différentes tâches.</p>	
Évaluation ergonomique	<p>Étude approfondie du poste de travail et du lieu de travail d'un participant et de la manière dont ils influent sur le travailleur dans l'exercice des fonctions liées à son emploi.</p> <p>L'évaluation tient compte des facteurs humains, des exigences liées aux tâches, de l'organisation du poste de travail et des facteurs environnementaux qui doivent être pris en compte afin de concevoir un lieu de travail sûr et productif, et ainsi appairer les tâches d'un poste et un travailleur. L'évaluation fournit des recommandations qui peuvent aider à adapter les tâches ou le poste de travail au travailleur.</p> <p>L'évaluation doit tenir compte des éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles parties du corps sont en cause? 2. Les blessures risquent-elles de se produire à un moment précis de la journée/semaine? 3. Le travail du participant doit-il être fait dans une posture contraignante (toute posture qui n'est pas neutre)? 4. La tâche requiert-elle une prise en pince? 5. La tâche exige-t-elle de soulever des objets à partir du sol ou au-dessus des épaules? 6. Discuter avec le participant /l'employeur des mesures prises à ce jour pour régler les problèmes et de leur efficacité, et consigner le fait en dossier. Si ces mesures n'ont pas été efficaces, indiquer pourquoi. 	

<p>Évaluation de l'employabilité et de la capacité de gagner un revenu</p>	<p>Une évaluation de l'employabilité et de la capacité de gagner un revenu (EECGR) est requise lorsque ACC doit déterminer si un participant est atteint d'une invalidité totale et permanente et s'il ne peut plus occuper un emploi rémunérateur et convenable. Le but est de déterminer la capacité du participant de gagner un revenu en fonction du caractère convenable d'un emploi donné. L'EECGR tiendra compte des facteurs ayant une incidence sur l'employabilité, comme les perspectives d'emploi pour le participant après une blessure, les compétences et l'expérience, ainsi que de la perte de salaire et l'incidence sur la future possibilité de gagner un revenu. Un emploi convenable présente l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes : 1) il n'entraîne pas de risque pour le rétablissement, la santé ni la sécurité du participant; 2) il est conforme aux compétences, au niveau d'études et à la capacité fonctionnelle exigés par l'emploi; 3) il correspond à l'aptitude du participant du point de vue de son état de santé; 5) il répond aux critères d'ACC relativement à un « emploi rémunérateur et convenable ».</p> <p>Le processus d'EECGR comporte les étapes suivantes en vue de déterminer la capacité d'un participant de gagner un revenu après avoir subi une blessure. On établit une comparaison entre le revenu moyen du participant avant la blessure et le revenu moyen qu'il est en mesure de toucher après la blessure, ainsi qu'entre le montant mensuel pour perte de revenus auquel le vétéran est admissible et la capacité du vétéran de gagner un revenu après la libération. Dans la plupart des cas, cela équivaut à 75 pour cent de revenu attribué mensuel du vétéran (le revenu avant la libération ou le revenu au moment de la blessure). Dans l'estimation de la capacité de gagner un revenu après avoir subi une blessure, l'entrepreneur doit inclure : 1) une preuve médicale; 2)</p>	<p>Le rapport d'évaluation de l'employabilité et de la capacité de gagner un revenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • énumère les documents examinés dans le cadre de l'évaluation; • résume brièvement la situation médicale du participant; • résume brièvement le profil scolaire et le profil professionnel du participant; • énumère et analyse les divers emplois possibles; • fournit une analyse des résultats de l'évaluation fondée sur des données probantes; • fournit une justification de l'option proposée; • fournir une indication de la capacité de rémunération par rapport aux renseignements actuels sur le marché du travail; • tient compte de la capacité d'une personne atteinte d'une incapacité totale et permanente (ITP) de gagner un revenu – la capacité de rémunération d'une personne atteinte d'une ITP est inférieure au niveau de rémunération d'un emploi rémunérateur et convenable. <p>La recommandation doit être appuyée par une justification objective expliquant pourquoi il s'agit de l'option privilégiée. Choisir l'une</p>
--	---	---

	<p>les limites documentées liées à la déficience et à la capacité fonctionnelle du participant; 3) une analyse de l'aptitude du participant à exercer les emplois accessibles, compte tenu de son niveau d'études, de ses compétences et de son expérience de travail; 4) une analyse des possibilités de revenu du participant s'il recevait une formation supplémentaire.</p> <p>Les revenus nets moyens qui maximisent les possibilités à long terme sont sélectionnés parmi des emplois convenables et englobent l'évaluation des possibilités de gains du participant selon ses compétences transférables, la prise en compte de toutes les interventions possibles en matière de réadaptation et les possibilités de formation et de recyclage.</p>	<p>des recommandations suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procéder avec une EPI complète; 2. Fermer le dossier.
Évaluation professionnelle	<p>Lorsque l'évaluation professionnelle spécialisée ne permet pas de déterminer de manière satisfaisante les capacités et objectifs professionnels du participant, il peut être nécessaire de recourir à l'évaluation professionnelle et à des tests. L'évaluation professionnelle aidera le participant à confirmer que ses choix professionnels sont réalistes et que ses objectifs sont atteignables, et aidera un participant indécis à explorer des options réalistes.</p> <p>Cette évaluation doit comprendre une ACT et une AMT, de même que des tests des intérêts professionnels, de connaissances et d'aptitudes. Elle peut également comprendre des tests d'intelligence et des tests de personnalité.</p>	
Autres évaluations spéciales	<p>Autres évaluations ponctuelles Toute évaluation requise qui n'est pas énumérée dans les modalités de paiement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation de la conduite automobile; - Évaluation neuro-psychologique; - Évaluation et reconnaissance de la formation antérieure; - Évaluation de la situation; - Conditionnement au travail. - Consultation médicale

		-Consultation psychologique
--	--	--------------------------------