

RETURN BIDS TO:
RETOURNER LES SOUMISSIONS À:
Bid Receiving Public Works and Government
Services Canada/Réception des soumissions Travaux
publics et Services gouvernementaux Canada
1713 Bedford Row
Halifax, N.S./Halifax, (N.É.)
B3J 1T3
Bid Fax: (902) 496-5016

Revision to a Request for a Standing Offer
Révision à une demande d'offre à commandes
National Master Standing Offer (NMSO)
Offre à commandes principale et nationale (OCPN)

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

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

Comments - Commentaires

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

Issuing Office - Bureau de distribution
Atlantic Region Acquisitions/Région de l'Atlantique
Acquisitions
1713 Bedford Row
Halifax, N.S./Halifax, (N.É.)
B3J 3C9
Nova Scot

Title - Sujet SO - HUMAN FACTORS	
Solicitation No. - N° de l'invitation W7707-145734/A	Date 2014-09-29
Client Reference No. - N° de référence du client W7707-14-5734	Amendment No. - N° modif. 001
File No. - N° de dossier HAL-4-73066 (305)	CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME
GETS Reference No. - N° de référence de SEAG PW-\$HAL-305-9339	
Date of Original Request for Standing Offer Date de la demande de l'offre à commandes originale 2014-09-19	
Solicitation Closes - L'invitation prend fin at - à 02:00 PM on - le 2014-10-07	
Address Enquiries to: - Adresser toutes questions à: Collier, Susan	Buyer Id - Id de l'acheteur hal305
Telephone No. - N° de téléphone (902) 496-5350 ()	FAX No. - N° de FAX (902) 496-5016
Delivery Required - Livraison exigée	
Destination - of Goods, Services, and Construction: Destination - des biens, services et construction:	
Security - Sécurité This revision does not change the security requirements of the Offer. Cette révision ne change pas les besoins en matière de sécurité de la présente offre.	

Instructions: See Herein

Instructions: Voir aux présentes

Acknowledgement copy required	Yes - Oui	No - Non
Accusé de réception requis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The Offeror hereby acknowledges this revision to its Offer. Le proposant constate, par la présente, cette révision à son offre.		
Signature	Date	
Name and title of person authorized to sign on behalf of offeror. (type or print) Nom et titre de la personne autorisée à signer au nom du proposant. (taper ou écrire en caractères d'imprimerie)		
For the Minister - Pour le Ministre		

La modification 001 vise à répondre aux questions de soumissionnaires éventuels suivantes et de répondre aux questions des soumissionnaires potentiels comme suit:

Supprimer dans son entirity:

ANNEXE 1:

ÉNONCÉ DE TRAVAIL

INSERT:

ANNEXE 1:

ÉNONCÉ DE TRAVAIL

APPENDIXAPPENDICE 1

ÉNONCÉ DES TRAVAUX

Appui en matière de facteurs humains pour la recherche maritime

Contexte

La Marine royale canadienne (MRC) procède actuellement au carénage et à la mise à niveau de ses plateformes ainsi qu'à de nouvelles acquisitions (Navire de soutien interarmées [NSI]; navire de combat de surface canadien [NCSC]; patrouilleur hauturier pour l'Arctique [PHA]; sous-marin de la classe Victoria [SMCV]) afin de répondre aux exigences des opérations de défense et de sécurité d'aujourd'hui. Le travail fait appel aux facteurs humains sous la forme de lignes directrices et de recherches, de sorte que les environnements physiques, les plateformes et les technologies conçues et acquises soient adaptés aux besoins et aux capacités de l'effectif opérationnel.

Les facteurs humains forment une branche interdisciplinaire des sciences et du génie de l'intégration des systèmes humains qui vise à optimiser un système sociotechnique en y intégrant l'être humain tout en reconnaissant ses limites cognitives et physiques. Du point de vue de l'opérateur de système ou de la personne, ces facteurs pourraient être le besoin d'information, la charge de travail, la connaissance de la situation, le stress, la fatigue, la réduction des erreurs et la vitesse de réaction. Du point de vue global de l'équipage ou du système, ces facteurs pourraient toucher la conception et les caractéristiques des navires et des plateformes, l'effectif requis, la formation et les compétences.

Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) propose à la MRC son expertise, de l'orientation sur les facteurs humains et des principes de conception, et s'emploie à l'étude et à la maîtrise des facteurs humains en milieu maritime, à bord des plateformes et associés aux technologies connexes. La recherche maritime peut porter sur les plateformes de surface, les

véhicules aériens sans pilote ou les véhicules sous-marins sans équipage, et être étroitement liée aux domaines terrestre et aérien. RDDC a parfois besoin de spécialistes des facteurs humains du secteur privé pour la seconder dans ses programmes de recherche. Grâce à cette offre à commandes, RDDC pourra avoir accès à une aide contractuelle pour la recherche sur les facteurs humains dans le domaine maritime.

Besoin

Catégories professionnelles (révisé) :

L'offre à commandes comprend les catégories professionnelles suivantes :

- Facteurs humains (cognitifs)
- Facteurs humains (génie)
- Facteurs humains (physiques)
- Modélisation et simulation
- Gestion de projet

La même ressource peut être utilisée pour plus d'une catégorie, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences en matière d'expérience des catégories en question.

Catégories professionnelles

Facteurs humains (cognitifs) – Les facteurs humains (cognitifs) portent sur les processus mentaux, comme la perception, la mémoire, le raisonnement et les réactions motrices, qui influencent les interactions entre les personnes et les autres composantes d'un système. (Les sujets pertinents incluent la charge de travail mentale, la prise de décision, le rendement professionnel, les interactions entre les humains et les ordinateurs, la fiabilité humaine, le stress au travail, la formation et l'apprentissage.) L'expérience pertinente peut inclure, sans s'y limiter, l'expérience des entrevues et des groupes de discussion, des expériences en laboratoire ou de simulation, et des essais sur le terrain.

Facteurs humains (physiques) - Les facteurs humains (physiques) portent sur les caractéristiques anatomiques, anthropométriques, physiologiques et biomécaniques du corps humain dans le cadre de l'activité physique. (Les sujets pertinents incluent les postures de travail, la manutention de matériel, les mouvements répétitifs, les troubles musculosquelettiques liés au travail.) L'expérience pertinente peut inclure, sans s'y limiter, l'expérience des entrevues et des groupes de discussion, des expériences en laboratoire ou de simulation, et des essais sur le terrain.

Facteurs humains (génie) – Les facteurs humains (génie) portent sur l'application des facteurs humains dans l'analyse, l'élaboration, la conception, la certification, l'exploitation et l'entretien des systèmes homme-machine. Ces systèmes peuvent être utilisés dans les environnements de commandement et de contrôle pour les activités suivantes, sans s'y limiter : planification militaire, analyse des options et gestion de missions.

Modélisation et simulation – La modélisation et la simulation portent sur la conception, l'élaboration, la mise à l'essai, la documentation et le soutien technique de modèles et de simulations de logiciels pour faciliter l'analyse des facteurs humains, l'étude des facteurs humains, l'intégration des systèmes humains ou la formation militaire, les expériences ou la conception de systèmes.

Gestion de projet – La gestion de projet porte sur l'utilisation du savoir, des habiletés, des outils et des techniques dans le cadre des activités d'un projet en vue de satisfaire aux exigences du projet.

Selon l'alinéa iii) à la page 40 de la DP :

L'appui en matière de facteurs humains doit comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : analyse des facteurs humains, analyse du domaine de travail, analyse des exigences cognitives, élaboration de concepts du design pour les systèmes maritimes de commandement, de contrôle, de communications et de renseignement (C3I); analyse et conception des exigences de l'ergonomie physique; prototypage de concepts du design; simulation de systèmes maritimes de C3I existants et conceptuels; modélisation de la performance humaine; modélisation globale de l'équipage; expérimentation avec intervention humaine et évaluation de la performance humaine.

Les exigences peuvent comprendre, sans s'y limiter, les suivantes :

1. Établir des plans de recherche, y compris, sans toutefois s'y limiter, des méthodes, des marches à suivre, des techniques, des analyses des risques, des mesures d'atténuation des risques et des échéances.
2. Effectuer des revues de la littérature scientifique et militaire sur des sujets liés aux facteurs humains dans le domaine maritime. Exemples de sujets : conception d'interface pour les systèmes maritimes, facteurs humains et affichage de l'information, visualisation de l'information, automatisation, aide à la décision pour les systèmes maritimes de C3, armement en équipage des plateformes et armement en équipage des navires.
3. Recueillir des données à l'aide de méthodes d'ergonomie. Se servir, par exemple, de techniques d'ergonomie pour faciliter l'acquisition de connaissances et les analyses des tâches générales et des tâches cognitives.
4. Recueillir des données tout au long de l'expérimentation avec intervention humaine pour évaluer la performance humaine en milieu maritime et/ou à bord des plateformes.
5. Recruter des experts en la matière (EM) et des participants pour des entrevues ou des expériences de recherche sur des sujets humains et planifier les rendez-vous. Cette activité peut comporter une indemnisation des participants (le montant des indemnisations ne peut dépasser celui défini dans les lignes directrices de RDDC relatives à la recherche sur des sujets humains [1]).

6. Élaborer des scénarios en vue de la collecte de données. Par exemple : questionnaire papier pour les entrevues ou les exercices sur table, ou logiciels pour un réalisme et une fidélité accrues des écrans opérateur lors d'essais en laboratoire.
7. Apporter une expertise en matière de conception de simulations et d'environnements de modélisation en vue de la modélisation de la performance humaine individuelle et globale de l'équipe et/ou de l'analyse des options.
8. Concevoir et utiliser des protocoles d'entrevue, des sondages et des questionnaires.
9. Recueillir, formater, analyser et interpréter des données quantitatives et qualitatives, y compris les données obtenues lors d'essais sur terre et en mer. L'entrepreneur devra peut-être recueillir des données sur la performance humaine au cours de ces essais.
10. Rendre compte des résultats des essais et des évaluations, y compris des méthodes employées, ainsi que des limites des résultats.
11. Fournir des recommandations et de l'orientation à RDDC et aux Forces canadiennes selon les résultats des études, sous forme de rapports et de présentations orales.
12. Remettre des rapports d'étape et des rapports finaux sur les travaux réalisés.

Voici un exemple de projet comportant bon nombre de tâches qui pourraient être exigées en vertu de l'offre à commandes. Les numéros entre crochets [] renvoient à la liste des exigences individuelles exposées ci-dessus.

Le responsable du projet formule des recommandations quant au nombre optimal de membres d'équipage requis pour faire fonctionner un nouveau système sonar à bord d'un sous-marin canadien. On établit un plan de recherche structuré avec les méthodes, les mesures, les marches à suivre, les échéances, etc. [1].

Le projet exige une excellente connaissance de l'affectation actuelle des membres d'équipage aux stations et de la fonctionnalité du système sonar existant, de même qu'une bonne compréhension de la fonctionnalité du nouveau système sonar [2]. On applique des méthodes d'ergonomie [3; 8] pour obtenir des experts en la matière des connaissances et de l'information au sujet du nouveau et des anciens systèmes [5]. Afin d'alimenter la base de connaissances, on examine la documentation sur le fonctionnement du nouveau et des anciens systèmes [2]. On met au point une analyse complète des tâches pour le système existant [3], et une analyse des fonctions pour le nouveau système [3].

Afin de comprendre l'utilisation que les opérateurs font du système et de comparer la performance humaine de base par rapport au fonctionnement du futur système, on met au point une étude avec intervention humaine et on conduit l'étude [4]. On établit un scénario opérationnel [6] à l'appui de l'étude. On définit les mesures de la performance et on sélectionne les outils de collecte de données appropriés, ou en conçoit de nouveaux [1]. À

l'aide du scénario et d'un simulateur existant reproduisant la salle de sonar, on recueille des données sur la performance humaine tandis que l'équipage occupe la salle de sonar au cours d'une simulation d'opération de deux jours. Les données recueillies portent, par exemple, sur la latence et l'exactitude des tâches; les mesures de la charge de travail et de la vivacité de l'équipage au cours de l'opération [9].

On conduit une étude comparative à l'aide du même scénario et des mêmes mesures de la performance tandis que les opérateurs utilisent le nouveau système sonar [4]. On établit et met à l'essai des options d'armement en équipage pour le nouveau système [9].

On modélise la charge de travail des membres de l'équipage [7] et on détermine et évalue diverses options d'armement en équipage pour le nouveau système sonar. On modélise également l'effet des différentes options sur l'effectif et les tâches [7].

On analyse les données, on les synthétise et les interprète, et on compare les résultats afin de formuler des recommandations quant au nombre de membres d'équipage requis pour faire fonctionner le nouveau système sonar du sous-marin de façon optimale [10; 11;12].

Des rapports d'étape sont livrés tout au long du projet, de même qu'un rapport final à la fin du projet [12].

Compétences

Le travail pourrait faire appel à une diversité de compétences, notamment dans les domaines suivants : facteurs humains, ergonomie, psychologie cognitive, analyse de système, conception et développement de logiciels, conception d'interface axée sur la personne, élaboration de concepts, mise au point de sondages, collecte et analyse de données, mise au point d'expériences avec intervention humaine, simulation et modélisation de la performance humaine, modélisation d'équipage, simulation de l'espace physique et développement de logiciels.

Références

Lignes directrices de RDDC Toronto régissant l'indemnisation des sujets participant à des études. RDDC Toronto, TM 2008-138.

Supprimer dans son entirety:

Annexe B : Catégories professionnelles

Insert

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

L'offre à commandes comprend les catégories professionnelles suivantes : facteurs humains (cognitifs); facteurs humains (physiques); ergonomie; modélisation et simulation; gestion de projet.

Question 1

En raison de la complexité de l'information exigée par ce processus d'offre à commandes, nous demandons un report de trois (3) semaines de la date limite, au 28 octobre 2014.

Réponse 1

Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) n'est pas en mesure de reporter la date limite parce que certains projets ont besoin qu'un mécanisme de passation de marchés soit en place dès que possible. Un exemple est le travail sur le soutien en matière de facteurs humains pour le projet du bâtiment de combat de surface du Canada (BCSC), pour lequel les activités de travail attendent un outil de passation de marchés.

Question 2

Veuillez confirmer que l'entrepreneur n'est pas tenu d'exécuter le travail sur place à Halifax, mais est libre d'exécuter le travail à distance dans ses propres installations (en supposant que les installations de l'entrepreneur respectent des exigences de sécurité appropriées).

Réponse 2

L'offre à commandes sera mise à la disposition de tous les laboratoires de RDDC, à travers le Canada. Il sera possible d'effectuer une bonne partie du travail dans les locaux de l'entrepreneur. Toutefois, il peut se présenter des occasions où du travail hors site sera nécessaire. Exemples : assister aux réunions d'examen du projet; participer aux essais sur le terrain ou en mer; se rendre sur les sites du MDN pour la collecte de données; et d'autres raisons au besoin.

Question 3

Dans l'évaluation des critères cotés par points pour l'équipe proposée (pages 30 à 32 de la demande de propositions [DP]), l'énoncé « Le personnel possède une expérience approfondie » ou du texte similaire apparaît en de multiples endroits dans les critères d'évaluation. Pourriez-vous être plus précis quant à ce qui est considéré comme étant une expérience « approfondie » ou « adéquate » ou « peu » d'expérience (p. ex., existe-t-il une grille de qualification précise que nous pouvons utiliser pour déterminer le niveau d'expérience?).

Réponse 3

Les détails de ce qui correspond aux niveaux « Excellent », « Adéquat » et « Limité » sont énoncés à la section « Critères d'évaluation de l'équipe proposée et de l'entreprise ».

Question 4

Dans l'évaluation des critères cotés par points pour l'équipe proposée (pages 30 à 32 de la DP), on remarque un large éventail de points disponibles pour l'expérience dans les catégories « Excellent », « Adéquat » ou « Limité ». Par exemple, pour une ressource classée sous « Excellent », le nombre de points va de 41 à 60. Pourriez-vous fournir des explications sur la manière dont sera déterminé le nombre de points attribués à une ressource ainsi classée? Comment sera-t-il déterminé qu'une ressource classée sous « Excellent » obtient 41 points plutôt que 60 points ou quelque part entre ces deux chiffres?

Réponse 4

Les niveaux décrits à la rubrique « Critères d'évaluation de l'équipe proposée et de l'entreprise » (par exemple « Excellent », « Adéquat » ou « Limité ») englobent plusieurs éléments. Par exemple, a) Connaissance et recherche des facteurs humains dans les systèmes sociotechniques de commandement, de contrôle, de communications et d'information (C3I) comportent une évaluation fondée sur : la « connaissance »; la « recherche »; les « titres universitaires »; les « qualifications professionnelles »; et les « méthodes » applicables au « domaine des facteurs humains » et « au domaine maritime de C3I ». Le nombre d'éléments pris en considération et la façon dont ils le sont auront un effet sur la cote à l'intérieur d'un niveau (soit de 41 à 60).

Question 5

Veillez préciser comment une « équipe » (si plus d'une ressource est fournie) sera évaluée pour l'un des six critères (pages 30 à 32 de la DP). La DP se lit « L'évaluation de ce critère s'appuiera sur la capacité combinée de tous les membres du personnel proposés. » Pensons à l'exemple selon lequel deux ressources, X et Y, sont proposées dans la catégorie B (sciences humaines, y compris les facteurs humains, l'ergonomie, la psychologie cognitive et les sciences comportementales). La ressource X possède une vaste expérience dans les domaines des facteurs humains et de l'ergonomie, mais aucune expérience en psychologie cognitive ni en sciences comportementales. De son côté, la ressource Y n'a aucune expérience en facteurs humains ni en ergonomie, mais est chevronnée dans les domaines de la psychologie cognitive et des sciences comportementales. Veillez confirmer que, dans cet exemple, l'expérience combinée des deux ressources aura pour résultat un classement « Excellent ».

Réponse 5

Comme on peut le lire à la rubrique « Critères d'évaluation de l'équipe proposée et de l'entreprise », « L'évaluation de ce critère s'appuiera sur la capacité combinée de tous les membres du personnel proposés. »

Question 6

Une « expérience approfondie » pour une ressource subalterne ne peut être la même qu'une « expérience approfondie » pour une ressource principale. Comment différenciez-vous les points si nous présentons un subalterne plutôt qu'une ressource supérieure dans une catégorie de travail donnée? L'attribution actuelle des points semble accorder la préférence aux ressources supérieures pour ce contrat.

Réponse 6

Voir le point 5. L'évaluation est fondée sur l'équipe.

Question 7

L'expérience cumulative de plusieurs ressources subalternes pour un certain critère se combinerait-elle pour compter comme de l'« expérience approfondie »?

Réponse 7

La connaissance fournit une base pour la progression d'une personne. On ne peut additionner celle de personnes différentes. Par exemple, si trois personnes peuvent compter jusqu'à 10, cela ne signifie pas que, collectivement, elles peuvent compter jusqu'à 30.

Question 8

La demande d'offre à commandes indique à l'annexe D, « Plan d'évaluation », que « La soumission recevable ayant obtenu le plus de points sera recommandée pour l'attribution d'un contrat. » Veuillez confirmer que, par ce processus d'offre à commandes, il y aura seulement une entreprise qualifiée qui obtiendra un contrat (c.-à-d. que ceci n'est pas une phase de qualification avec plusieurs entreprises qualifiées qui devront concourir pour chaque commande subséquente).

Réponse 8

Seulement une entreprise obtiendra un contrat, et ceci n'est pas une phase de qualification.

Question 9

Veuillez confirmer que nous pouvons proposer des taux différents pour des ressources différentes proposées dans la même catégorie de travail. Par exemple, un employé subalterne et un employé supérieur proposés pour la catégorie de travail « modélisation et simulation » peuvent avoir des taux différents.

Réponse 9

Confirmé. Vous pouvez proposer des taux différents pour les ressources différentes proposées dans la même catégorie de travail.

Question 10

Veuillez confirmer que nous pouvons proposer des taux différents pour la même ressource proposée dans des catégories de travail différentes. Par exemple, la même ressource peut se qualifier comme un employé supérieur pour la catégorie de travail Scénario et concept expérimental mais peut se qualifier aussi comme un intermédiaire dans la catégorie de travail Sciences humaines.

Réponse 10

Oui, vous pouvez proposer des taux différents pour les mêmes ressources proposées dans des catégories différentes pourvu que vous respectiez les conditions établies dans la demande d'offre à commandes (DOC). L'offrant retenu doit exécuter le travail conformément à l'énoncé des travaux de la DOC.

Question 11

Veuillez confirmer que l'expérience de recherche (y compris les publications) accumulée pendant des études sera considérée comme de l'expérience de travail pertinente et peut être utilisée pour se qualifier en tant que membre du personnel intermédiaire ou supérieur.

Réponse 11

L'expérience de recherche, y compris les publications, peut être utilisée comme preuve d'expérience de travail pertinente si le travail est pertinent au besoin décrit dans l'énoncé des travaux.

Question 12

Certaines universités n'offrent pas de grade de maîtrise en psychologie, par exemple (les étudiants passent directement du baccalauréat au doctorat). Dans cette situation, comment évaluez-vous un titulaire de doctorat qui a quatre années d'expérience supplémentaires? Cette ressource se qualifierait-elle comme du personnel supérieur? Un titulaire de doctorat qui a deux années d'expérience supplémentaires peut-il se qualifier comme un membre du personnel intermédiaire?

Réponse 12

L'évaluation est fondée sur les années d'expérience pertinente.

Question 13

La DOC contient une liste de « disciplines » (utilisées en tant que critères d'évaluation, aux pages 30 à 32 de la DOC), une liste de « catégories professionnelles » (page 34 de la DOC), et une liste de « catégories de ressources » (page 34 de la DOC). Il n'est pas clair si les offrants sont tenus de fournir des tarifs pour la combinaison de « catégories professionnelles » et de « catégories de ressources » ou pour la combinaison de « disciplines » et de « catégories de ressources » ou si nous devrions fournir des tarifs pour notre propre liste de catégories de main-d'œuvre. Pour avoir une évaluation juste des prix parmi les offrants, il semblerait qu'il devrait y avoir une liste standard de catégories pour lesquelles les tarifs devraient être fournis.

Réponse 13

Fournir des taux de combinaison des catégories professionnelles à l'aide de l'ANNEXE 1 révisée: DÉCLARATION DE TRAVAIL à la page 1 de l'amendement 001.

Question 14

Les catégories intermédiaire et supérieure de personnel exigent une maîtrise (à l'exception de la catégorie professionnelle Gestionnaire de projet). Bien que ceci soit logique pour les catégories spécialisées (p. ex. Cognitif), nous ne pensons pas qu'il est nécessaire pour certaines autres catégories (par exemple un développeur de logiciels de modélisation et simulation). Nous demandons que l'exigence d'une maîtrise soit limitée à des catégories professionnelles précises.

Réponse 14

L'offrant est renvoyé à la rubrique Catégories de ressources, point (ii) : « ...ou un baccalauréat et six années d'expérience, dans sa catégorie professionnelle.... »

Question 15

Veillez plaît confirmer que l'offrant choisi pour cette DOC ne sera pas empêché de travailler à des projets liés (p. ex. NSI, BCSC, NPEA, SMCV, etc.).

Réponse 15

L'offrant retenu doit exécuter le travail conformément à l'énoncé des travaux de la DOC.

Question 16

Veillez confirmer que l'expérience de l'offrant inclut l'expérience des sous-traitants, le cas échéant.

Réponse 16

Oui, l'expérience de l'offrant inclut l'expérience des sous-traitants, s'il y en a.

Question 17

À la page 35 de la DP, point (iii), on lit ce qui suit :

« (iii) Le personnel intermédiaire de la catégorie professionnelle de la gestion de projet doit au moins détenir un certificat professionnel en gestion de projet et quatre années d'expérience de la gestion de projet, expérience qu'il aura acquise dans le cadre d'un projet pertinent ayant fait l'objet de publications. ».

Le personnel de gestion de projet doit détenir de l'expérience « dans le cadre d'un projet pertinent ayant fait l'objet de publications. ». Veuillez préciser la nature des publications exigées. L'État peut-il confirmer, s'il vous plaît, qu'un plan de gestion de projet ou une documentation semblable publié par la ressource en question satisfait à cette condition?

Réponse 17

RDDC souhaite supprimer la référence aux publications pour la catégorie professionnelle Gestion de projet [(ii) intermédiaire et (v) supérieur].

- a. Supprimez « ayant fait l'objet de publications ».
- b. L'offrant est renvoyé au tableau des notes pour plus de détails sur l'évaluation pour le PGP.

Question 18

Chaque type de spécialiste devrait inclure du personnel subalterne, intermédiaire et supérieur. Deux groupes différents de spécialités sont fournis : la liste à puces des pages 36 et 37, points a) à f) de la DP :

a) connaissance et recherche des facteurs humains dans les systèmes sociotechniques de commandement, de contrôle, de communications et d'information (C3I);

b) sciences humaines, y compris les facteurs humains, l'ergonomie, la psychologie cognitive et les sciences comportementales;

-
- c) ergonomie physique, y compris l'évaluation, l'analyse et la conception;
- d) simulation et modélisation humaine, y compris la performance humaine et la modélisation globale de l'équipage;
- e) simulation et modélisation de systèmes, y compris les logiciels (p. ex. scénarios, disposition de la salle, écrans) et maquette physique de l'espace de travail et des plateformes;
- f) scénario et concept expérimental.

On peut également lire ceux décrits dans le paragraphe sous les « catégories professionnelles » à la page 39 de la DP. L'État pourrait-il préciser, s'il vous plaît, quelle liste de spécialités devrait être utilisée pour catégoriser le personnel de notre équipe?

Réponse 18

S'il vous plaît se référer à l'ANNEXE 1 révisée: DÉCLARATION DE TRAVAIL à la page 1 de Amendmet 001 Les catégories professionnelles révisées devraient être utilisées pour classer le personnel de l'équipe. A titre d'exemple, ingénierie des facteurs humains - Senior, Intermédiaire, les ressources juniors.

Question 19

Dans le sommaire, à la page 3 de la DP, le contrat subséquent est décrit comme une « offre à commandes individuelle et ministérielle (OCIM) » tandis qu'à l'annexe A, page 24, on lit que « [l]'offre à commandes s'appliquera à tous les centres de RDDC. » Veuillez préciser qui sont les utilisateurs prévus de cette OCIM.

Réponse 19

L'OCIM sera mise à la disposition de toutes les unités de RDDC à travers le Canada.

Question 20

Dans les demandes de propositions de RDDC antérieures, les catégories de main-d'œuvre recherchées ainsi que les critères connexes étaient généralement définis. Par ailleurs, le soumissionnaire doit indiquer dans l'évaluation financière le taux pour chaque catégorie de main-d'œuvre ou pour chaque ressource des catégories de main-d'œuvre individuelles, de manière à offrir une approche claire et uniforme pour l'évaluation des diverses propositions. Cette approche ne semble pas être celle adoptée pour la présente demande de propositions. On semble donner aux soumissionnaires la possibilité de définir leurs propres catégories professionnelles ou catégories de main-d'œuvre. Est-ce exact?

Réponse 20

Voir l'annexe 1 révisée: DÉCLARATION DE TRAVAIL à la page 1 de l'amendement 001 pour plus de clarté et de rendre uniforme dans soumissionnaires.

Question 21

En ce qui concerne les catégories professionnelles énoncées à la page 34 de la demande de propositions, on souhaite obtenir les précisions suivantes :

- a. Serait-il possible de fournir plus de renseignements dans la définition de chaque catégorie professionnelle (p. ex., facteurs physiques, facteurs cognitifs)?

Réponse 21

Les catégories professionnelles ont été révisées et définies.

Question 22

Le soumissionnaire doit-il fournir des ressources pour chacune des catégories professionnelles?

Réponse 22

Non, mais un manqué de ressources pourrait avoir une incidence sur l'évaluation.

Question 23:

L'évaluation financière fournit des exemples de catégories professionnelles (p. ex., ingénieur de logiciels, expert en la matière, programmeur informatique) qui ne semblent pas correspondre directement aux catégories professionnelles présentées à la page 34. Le soumissionnaire peut-il ajouter ce type de catégories?

Réponse 23

L'évaluation financière présente un exemple fictif. Il n'est pas possible d'ajouter d'autres catégories professionnelles.

Question 24

Si un soumissionnaire propose une catégorie non spécialisée, comme un ingénieur de logiciels, l'employé doit-il détenir une maîtrise pour un poste de niveau intermédiaire ou de niveau supérieur?

Réponse 24

Cette question ne s'applique pas aux catégories professionnelles.

Question 25

La présente possibilité présente un intérêt considérable pour nos objectifs opérationnels. Afin d'établir un processus d'appel d'offres concurrentiel et de former une équipe chargée de répondre aux exigences du client, nous demandons respectueusement une prolongation de trois semaines.

Réponse 25

Solicitation No. - N° de l'invitation

W7707-145734/A

Client Ref. No. - N° de réf. du client

W7707-14-5734

Amd. No. - N° de la modif.

001

File No. - N° du dossier

HAL-4-73066

Buyer ID - Id de l'acheteur

hal305

CCC No./N° CCC - FMS No/ N° VME

RDDC ne peut pas reporter la date d'échéance, en raison de la nécessité d'entamer les travaux le plus tôt possible.

TOUTES LES AUTRES MODALITÉS DEMEURENT INCHANGÉES.