



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 0B2 / Noyau 0B2

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

Vendor/Firm Name and Address

Raison sociale et adresse du
fournisseur/de l'entrepreneur

Issuing Office - Bureau de distribution

Informatics Professional Services - EL Division/Services
professionnels en informatique - division EL
4C2, Place du Portage

Gatineau

Québec

K1A 0S5

Title - Sujet Provision of IM/IT Tech. Pro. Servi	
Solicitation No. - N° de l'invitation 24062-180006/A	Amendment No. - N° modif. 004
Client Reference No. - N° de référence du client 24062-180006	Date 2018-02-20
GETS Reference No. - N° de référence de SEAG PW-\$\$EL-606-32102	
File No. - N° de dossier 606el.24062-180006	CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME
Solicitation Closes - L'invitation prend fin at - à 02:00 PM on - le 2018-03-13	Time Zone Fuseau horaire Eastern Standard Time EST
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: Mansour, Silvana	Buyer Id - Id de l'acheteur 606el
Telephone No. - N° de téléphone (613) 858-9935 ()	FAX No. - N° de FAX (819) 956-2675
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

La présente modification n° 004 de l'invitation comprend les réponses aux questions posées par les soumissionnaires potentiels, ainsi qu'une modification.

QUESTION n° 3 :

Nous aimerions demander des précisions concernant les exigences obligatoires en matière de ressources pour les rôles suivants :

O.2.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2

O.2.2 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 3

O.2.3 A.2 Analyste fonctionnel, Planification des ressources de l'entreprise (PeopleSoft), niveau 2

O.2.4 A.2 Analyste fonctionnel, Planification des ressources de l'entreprise (PeopleSoft), niveau 3

O.2.5 P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2

O.2.6 P.9 Gestionnaire de projet (PGI), niveau 3

O.2.7 B.7 Architecte de transformation des activités (PeopleSoft), niveau 3

O.2.8 B.9 Développeur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2

Le Canada pourrait-il envisager de l'étendre aux qualifications d'enseignement supérieur en plus des compétences fédérales, provinciales et municipales?

RÉPONSE n° 3 :

Le Canada a examiné la demande et l'exigence demeure inchangée.

QUESTION n° 4 :

De la même manière que les exigences obligatoires **O.1.1, O.2.1, O.3.1, O.4.1, O.5.1, O.6.1, O.7.1 et O.8.1** exigent « gouvernement fédéral, provincial, municipal », le Canada envisage-t-il de l'étendre de façon à y ajouter les qualifications de l'enseignement supérieur en plus du fédéral, du provincial, du municipal, ou un énoncé similaire à O.1.2, qui précise « ou les clients du secteur privé »?

RÉPONSE n° 4 :

Le Canada a examiné la demande et l'exigence demeure inchangée.

QUESTION n° 5 :

Nous comprenons, à la section 4.2 (c), que seul un certain nombre de ressources sont évaluées. La section 5.2 (a) (i) stipule que chaque individu proposé doit être disponible pour effectuer le travail. Étant donné que deux contrats peuvent être attribués, veuillez préciser les exigences relatives à la disponibilité des ressources, c'est-à-dire que toutes les ressources prévues dans la soumission doivent être disponibles à l'attribution du contrat et que toutes les ressources supplémentaires demandées doivent être disponibles dans les 5 jours suivant la demande (par le processus d'autorisation de tâche).

RÉPONSE n° 5 :

C'est exact. Toutes les ressources prévues dans la soumission doivent être disponibles à l'attribution du contrat conformément à l'attestation de la disponibilité des ressources requises en vertu de la partie 5 – Attestations de la demande de propositions. Des ressources supplémentaires, sur demande, suivront le processus décrit dans la demande de propositions (DP), conformément à la sous-section 7.2 de la section 7, Autorisation de tâches, et à l'appendice A de l'annexe A, Procédure d'attribution de tâches.

QUESTION n° 6 :

Étant donné que la version 9.1 de PeopleSoft a été mise sur le marché en 2009, que Mes RHGC (PeopleSoft v9.1) a été créé en 2013 et que sept ministères l'ont adopté avec succès en 2014, nous cherchons à comprendre pourquoi l'expérience acquise dans Mes RHGC ou, à tout le moins, la version 9.1 n'est pas exigée. Les soumissionnaires et les ressources n'ayant aucune expérience de la plateforme sur laquelle ils devront travailler et qu'ils devront prendre en charge seront retenus. Par conséquent, les taux pour les ressources prévues dans la soumission seront beaucoup plus bas que les ressources qui peuvent offrir des services professionnels adéquatement au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) « [...] pour soutenir l'Équipe de la modernisation des ressources humaines et l'intégration des ministères et organismes clients à la norme Mes RHGC »

Veuillez envisager de modifier les critères relatifs aux ressources et à l'organisation de façon à y ajouter l'expérience de l'utilisation de la version 9.1.

RÉPONSE n° 6 :

Toute mention de la version 8.9 de PeopleSoft Human Capital Management (HCM) a été remplacée par la mention de la version 9.1 de PeopleSoft HCM. Voir la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 7 :

Conformément à l'énoncé de travail, l'objet du présent contrat est d'offrir des services pour appuyer le déploiement de Mes RHGC. Pourtant, aucun des critères pour les entreprises ou pour les ressources n'exige d'avoir de l'expérience de l'utilisation de la version 9.1. Nous suggérons respectueusement les modifications suivantes aux grilles de ressources, pour y ajouter les critères suivants, conformes aux demandes de propositions précédentes de SPAC (EP911-160455) et du SCT (24062-18-156) :

- a. *OBLIGATOIRE : La ressource proposée doit avoir au moins trois (3) ans d'expérience dans la catégorie de ressource désignée, dans un environnement réel PeopleSoft HCM v9.1.*
- b. *COTÉ : La ressource proposée doit avoir au maximum cinq (5) années d'expérience dans la catégorie de ressource désignée, dans la prise en charge de la version 8.9 ou ultérieure de PeopleSoft HCM dans l'environnement du GC. Cinq (5) points par année, jusqu'à concurrence de cinq (5) années.*
- c. *COTÉ : La ressource proposée doit avoir au maximum trois (3) années d'expérience dans la catégorie de ressource désignée, dans la prise en charge la version de Mes RHGC de PeopleSoft HCM version 9.1. Dix (10) points par année, jusqu'à concurrence de trois (3) années.*

Veuillez noter que la DP n'a pas de note de passage minimale pour les exigences cotées. En apportant ces modifications et en attribuant des points pour des critères techniques précis qui correspondent à l'environnement du SCT, le SCT peut évaluer la valeur d'une équipe ou d'une proposition donnée en ce qui a trait aux connaissances pertinentes et à l'expertise technique.

RÉPONSE n° 7 :

Toute mention de la version 8.9 de PeopleSoft Human Capital Management (HCM) a été remplacée par la mention de la version 9.1 de PeopleSoft HCM. Voir la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 8 :

Y a-t-il des entrepreneurs titulaires pour ce travail? Les travaux décrits dans la demande de soumission citée en objet ou des travaux connexes sont-ils actuellement ou ont-ils été dans le passé exécutés par une entreprise ou une personne? Si oui, pourriez-vous préciser quelle entreprise a fourni ces services?

RÉPONSE n° 8 :

Les soumissionnaires doivent consulter l'avis de projet de marché pour obtenir une réponse à cette question.

QUESTION n° 9 :

Nous avons remarqué qu'il n'y a aucun critère qui évalue l'effectif de réserve PeopleSoft d'un soumissionnaire en général ou par catégorie. Par exemple, il n'y a aucun permettant de déterminer si l'équipe prévue dans la soumission a déjà passé un contrat avec eux ou l'étendue des ressources au-delà de cette équipe. Cela est important lorsqu'on tient compte des facteurs de coût pour les ensembles de compétences et de ressources demandées qui proviennent de l'extérieur de la Région de la capitale nationale (RCN) et qui exigent des taux permettant, par exemple, les déplacements et l'hébergement. Sans évaluer la capacité d'un soumissionnaire à faire des affaires à des taux viables, le SCT limitera son bassin de ressources. Nous recommandons de modifier la DP pour inclure :

Le soumissionnaire doit démontrer son effectif de réserve dans chaque domaine de services professionnels PeopleSoft en fournissant le nom d'au plus 8 ressources distinctes de services professionnels, en plus des ressources proposées en réponse aux exigences obligatoires visant le personnel, dans des situations où le soumissionnaire a utilisé les services de la ressource pendant au moins 100 jours facturables au cours des deux années ayant précédé la date de clôture de la demande de soumission dans la RCN dans chaque catégorie des SPICT ci-dessous :

- A.1 Architecte d'applications et de logiciels
- A.2 Analyste fonctionnel, Planification des ressources de l'entreprise
- P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2
- P.9 Gestionnaire de projet, niveau 3
- B.7 Architecte de la transformation des activités, niveau 3
- B.9 Développeur de didacticiels

Remarque : Le minimum de 100 jours doit être démontré par le nombre cumulatif de deux contrats distincts ou plus.

Il convient de noter que, en plus des DP précédentes de PeopleSoft du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), toutes les DP suivantes émises par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour des services semblables de PeopleSoft comprenaient des critères permettant de prouver l'étendue des ressources et de l'effectif de réserve au moyen de nombreux critères :

- Ressources des services professionnels de PeopleSoft du MDN (décembre 2017);
- EDSC G9292-189106 Outil technique d'autorisation de tâches de PeopleSoft (novembre 2017);
- SPAC EP11-160455 Services professionnels de PeopleSoft – Mes RHGC (février 2016).

Ce changement est donc compatible avec les exigences similaires de PeopleSoft.

RÉPONSE n° 9 :

Veuillez consulter la modification ci-après de la Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation RÉVISION 1. Les Exigences cotées de l'organisation ont été modifiées afin de rajouter ce nouveau critère C2 – Effectif de réserve.

QUESTION n° 10 :

Veuillez confirmer que pour O1.3 et C1.1, l'expérience présentée doit correspondre à un travail effectué dans le cadre des SPICT pour ces volets spécifiques des SPICT. De plus, l'expérience présentée ne devrait-elle pas s'appliquer aux catégories particulières de la présente DP, à savoir : A.1 Architecte d'applications et de logiciels, A.2 Analyste fonctionnel, Planification des ressources de l'entreprise, P.7 Coordonnateur de projet, P.9 Gestionnaire de projet, B.7 Architecte de transformation des activités et B.9 Développeur de didacticiels?

RÉPONSE n° 10 :

Ceci est pour confirmer que pour O1.3 et C1.1, l'expérience présentée doit être pour le travail contracté dans les volets spécifiques des SPICT pour les catégories de ressources propres à cette DP comme suit :

Volet 1 – Services d'application :

- A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveaux 2 et 3
- A.2 Analyste fonctionnel, Planification des ressources de l'entreprise, niveaux 2 et 3

Volet 4 – Services à l'entreprise :

- B.7 Architecte de la transformation des activités, niveau 3
- B.9 Développeur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2

Volet 5 – Services de gestion de projets :

- P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2
- P.9 Gestionnaire de projet, niveau 3

Voir la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 11 :

La version 8.9 de PeopleSoft n'a été commercialisée qu'en 2005 et, à notre connaissance, la première mise en place par le gouvernement du Canada de la version 8.9 a été effectuée par Anciens Combattants en 2007. Cependant, selon les critères cotés (C2.x.1) des grilles, le SCT demande jusqu'à 15 ans d'expérience avec la version 8.9 ou plus, ce qui n'est pas possible. Au lieu de cela, compte tenu de l'environnement de la version 9.1 du SCT, nous recommandons de modifier l'exigence cotée pour toutes les ressources afin d'évaluer jusqu'à cinq années d'expérience avec la version 9.1 ou plus, comme suit :

De 1 à 2 ans = 5 points

De 2 à 3 ans = 10 points

De 3 à 4 ans = 15 points

De 4 à 5 ans = 20 points

> 5 ans = 25 points

RÉPONSE n° 11 :

Reconnaissant que l'expérience des ressources relativement à l'utilisation de la version 8.9 de PeopleSoft ne peut être de 15 ans, l'exigence cotée pertinente pour toutes les catégories de ressources est modifiée de façon à évaluer l'expérience de ressources relativement à l'utilisation de la version 9.1 de PeopleSoft jusqu'à un maximum de cinq ans. Voir la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 12 :

Veuillez confirmer que dans O2.x.1, pour toutes les ressources prévues dans la soumission, un soumissionnaire doit démontrer les années d'expérience requises dans CHACUNE des tâches justifiées. Par exemple, pour O2.1.1 Architecte d'applications et de logiciels, le soumissionnaire doit démontrer qu'il compte 5 ans d'expérience de l'utilisation de PeopleSoft dans au moins 7 des tâches énumérées.

RÉPONSE n° 12 :

Confirmé.

QUESTION n° 13 :

Les grilles concernant les ressources nécessitent une expérience de l'utilisation de PeopleSoft 8.9 dans les exigences obligatoires et cotées. Selon nos recherches et le site Web d'Oracle, PeopleSoft 8.9 est sorti fin 2004 (maximum 13 ans). En fonction de cette date de publication, il est impossible de marquer des points complets dans les critères cotés pour les ressources principales. Est-ce que l'État envisagerait de modifier la cote de façon à pouvoir tenir compte des ressources possédant de l'expérience de l'utilisation de la version 8.0 de PeopleSoft ou des versions ultérieures?

RÉPONSE n° 13 :

Veuillez consulter la question et réponse n° 11 ci-dessus pour une réponse à cette question. L'expérience de l'utilisation de la version 8.0 de PeopleSoft ne répond pas au besoin du Canada qui requiert une expérience de l'utilisation de la version 9.1 de PeopleSoft.

QUESTION n° 14 :

Concernant les exigences de ressources obligatoires pour les quatre catégories de niveau 3 (O.2.2.1, O.2.4.1, O.2.6.1, O.2.7.1) : Il y a une pénurie de consultants PeopleSoft disponibles en raison des exigences actuelles du projet Mes RHGC et du projet Phénix.

Pour que l'État reçoive des propositions concurrentielles, nous suggérons d'élargir les exigences obligatoires suivantes : La ressource proposée possède au moins 10 années d'expérience dans l'exécution d'au moins xx des xx tâches suivantes, sur des projets liés à la mise en place ou à la mise à

niveau de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft Human Capital Management (HCM). Cinq (5) de ces années doivent avoir eu lieu dans un environnement fédéral, provincial ou municipal.

RÉPONSE n° 14 :

Le Canada a besoin de ressources ayant de l'expérience de travail dans des organisations importantes et complexes du secteur public (par exemple le gouvernement fédéral, provincial, municipal). Voir la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 15 :

Par rapport à l'**annexe 4.1** en ce qui concerne le critère d'évaluation **O2.5.1** pour les **coordonnateurs de projet** qui stipule : « La ressource proposée possède au moins 5 années d'expérience dans un environnement fédéral, provincial et municipal, exécutant au moins 6 des 8 tâches suivantes, sur des projets liés à la mise en place ou à la mise à niveau de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft Human Capital Management (HCM) :... » ET le critère d'évaluation **C2.5.1** qui stipule : « Expérience, en plus de l'exigence obligatoire minimale de 5 années, dans l'exécution de tâches de cette catégorie de ressources telle que déterminée dans l'énoncé des travaux, de l'utilisation de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft HCM. »

Il est très rare qu'un coordonnateur de projet se spécialise dans des projets PeopleSoft et, comme exigence obligatoire, cela est extrêmement restrictif. D'après notre expérience, d'autres arrangements en matière d'approvisionnement pour les services PeopleSoft exigent simplement le nombre d'années à titre de coordonnateur de projet et, dans certains cas, ils peuvent demander une expérience avec un progiciel de gestion intégré (PGI) dans les critères cotés. En accord avec d'autres véhicules contractants pour des projets aussi complexes, nous vous recommandons respectueusement de changer les critères obligatoires et cotés pour le coordonnateur de projet comme suit :

O2.5.1 : La ressource proposée a au moins 5 années d'expérience en tant que coordonnateur du projet dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale **OU** dans un environnement de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft Human Capital Management, dans l'exécution d'au moins 6 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en place ou à la mise à niveau de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft Human Capital Management (HCM) :

et

C2.5.1 : Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources comme il est indiqué dans l'énoncé de travail.

RÉPONSE n° 15 :

Accepté. Une expérience de coordonnateur de projet propre à PeopleSoft n'est pas requise. Voir ci-après la modification de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

QUESTION n° 16 :

Pour justifier correctement l'expérience, les qualifications et l'expertise de chaque candidat, veuillez confirmer qu'il est acceptable de fournir un renvoi aux descriptions détaillées du projet dans son curriculum vitae. Les projets dans le curriculum vitae seront numérotés par ordre séquentiel et ce numéro sera utilisé dans la matrice pour identifier les projets pertinents qui justifient l'exigence en question. Pour chaque projet cité dans le curriculum vitae, les renseignements suivants seront précisés : le nom du ministère, le nom du projet, les dates de début et de fin du projet, le rôle et les responsabilités du candidat ainsi que les activités réalisées. Par ailleurs, le critère obligatoire ou coté auquel se rapporte chaque énoncé sera indiqué. Par exemple, en réponse au critère obligatoire O1, dans le curriculum vitae, nous pourrions indiquer O1 au début de l'énoncé qui se rapporte à ce critère.

RÉPONSE n° 16 :

Les soumissionnaires sont responsables de démontrer clairement que les ressources offertes possèdent l'expérience requise et de remplir la colonne « Réponse du soumissionnaire » de la Pièce jointe 4.1, conformément aux instructions fournies à la Partie 3 – *Instructions pour la préparation des soumissions*.

QUESTION n° 17 :

Le Canada a fixé la date de clôture au 12 février 2018. Compte tenu du nombre de ressources nécessaires et afin de disposer de suffisamment de temps pour élaborer une proposition concurrentielle de qualité, le Canada pourrait-il envisager de reporter la date de clôture?

RÉPONSE n° 17 :

Accepté. Voir la modification ci-après.

QUESTION n° 18 :

En ce qui concerne les exigences de ressources obligatoires – O.2.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2, le critère O.2.1.1 stipule que « ***La ressource proposée possède au moins 5 années d'expérience dans un environnement fédéral, provincial et municipal, exécutant au moins 7 des 10 tâches suivantes, sur des projets liés à la version 8.9 (ou aux versions ultérieures) de PeopleSoft Human Capital Management*** ». De même, des critères énoncés exigeant une expérience de XX années obtenues exclusivement dans des environnements de gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux sont présents dans la section ***Exigence de ressource obligatoire***. Notre organisation demanderait au Canada de tenir compte de ce qui suit pour l'ensemble de la section ***Exigence de ressource obligatoire*** :

Pour satisfaire à cette exigence, l'État accepterait-il aussi une expérience pertinente du secteur public (au moins X années, exécutant X des 10 tâches) acquise dans des sociétés d'État canadiennes ou dans

d'autres administrations publiques à l'extérieur du Canada (par exemple, gouvernements au niveau des États, gouvernements centraux d'autres pays)?

Sur la base d'une portée étendue et multinationale de notre société et de l'objectif exprimé par le Canada (**EDT, section 3.2 : Tâches et activités liées aux ressources**) pour les ressources contractuelles « ... pour fournir le travail requis, y compris l'expertise, les conseils, l'orientation, l'encadrement et le mentorat, et les recommandations pour renforcer les capacités de l'Équipe de la modernisation des ressources humaines au sein de l'organisation », nous demandons respectueusement au Canada d'accepter les années d'expérience acquises par les ressources proposées, telles que le travail effectué pour d'autres organisations du secteur public, comme les sociétés d'État, et les administrations publiques à l'extérieur du Canada.

RÉPONSE n° 18 :

Le Canada a examiné la demande et l'exigence demeure inchangée.

Question 19 :

Objet : Coordonnateur de projet

Dans O.2.5.1, le coordonnateur de projet doit avoir cinq années d'expérience avec PeopleSoft HCM et 10 années complètes d'expérience de projet avec PeopleSoft pour avoir un pointage parfait. Cependant, ce niveau d'expérience est rare, car en règle générale, au fur et à mesure qu'un coordonnateur de projet perfectionne ses compétences et passe au stade de gestionnaire de projet de niveau 1. Comme décrit, le rôle est principalement de nature administrative et les tâches indiquées ne sont pas techniques au sens qu'elles ne nécessitent pas une profonde compréhension de PeopleSoft en soi. Les modifications suivantes sont donc suggérées :

O.2.5.1 —La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 8 tâches suivantes à titre de coordonnateur de projet :

C.2.5.1 Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de cinq ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources comme il est indiqué dans l'Énoncé de travail.

De 5+ à 6 ans = 3 points

De 6+ à 7 ans = 6 points

De 7+ à 8 ans = 9 points

De 8+ à 9 ans = 12 points

De 9+ à 10 ans = 15 points

Expérience avec PeopleSoft v8.9 ou ultérieure

>12 mois = 10 points

Ces deux modifications s'alignent bien avec l'énoncé des travaux et témoignent davantage des réalités du marché.

RÉPONSE n° 19 :

Veuillez consulter la question et la réponse n° 15 ci-dessus et la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et l'*Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

Question n° 20 :

L'Appendice A de l'Annexe A - Procédure d'attribution de tâches, article 5, indique que : « *Chaque ressource proposée doit obtenir la note minimale nécessaire proposée pour le critère coté de la catégorie de ressources applicable. Si la note d'une ressource proposée est inférieure à la note requise, l'offre de prix de l'entrepreneur sera jugée irrecevable.* » Veuillez confirmer qu'aucune note minimale n'est nécessaire pour les critères cotés de toutes les catégories de ressources.

RÉPONSE n° 20 :

Confirmé. Aucune note minimale n'est exigée pour les catégories de ressources. L'appendice A de l'Annexe A est modifiée de manière à supprimer toutes les mentions d'une note minimale. Voir la modification ci-après.

QUESTION n° 21 :

Les critères obligatoires de toutes les ressources de niveau 3 (O.2.2.1, O.2.4.1, O.2.6.1 et O.2.7.1) de cette DP exigent 10 ans d'expérience dans un environnement gouvernemental et de l'utilisation de la version 8.9 (ou des versions ultérieures) de PeopleSoft. Les critères cotés (C.2.2.1, C.2.4.1, C.2.6.1 et C.2.7.1) demandent encore davantage d'expérience jusqu'à concurrence de 15 ans. La version gouvernementale 8.9 était encore en cours d'essai en 2006, bien que le produit ait été lancé en décembre 2004 (il y a 13 ans). Il serait donc impossible qu'une personne obtienne le maximum de points, car le produit n'est pas disponible depuis 15 ans.

Nous demandons respectueusement que vous modifiiez les critères d'O.2.2.1, O.2.4.1, O.2.6.1 et O.2.7.1 à 5 ans d'expérience au gouvernement et de l'utilisation de la version 8.9 de PeopleSoft HCM et C.2.2.1, C.2.4.1, C.2.6.1 et C.2.7.1 comme suit :

5 + à 10 ans = 10 points

10 + ans = 25 points

Ce faisant, le Canada s'assure qu'il obtienne toujours des ressources avec une certaine expérience au gouvernement et de l'utilisation de PeopleSoft HCM, mais, en même temps, si le Canada nécessite des ressources supplémentaires à l'étape de l'AT, les critères n'empêcheront pas que d'excellents candidats éventuels soient proposés.

RÉPONSE n° 21 :

Veillez consulter la question et la réponse n° 11 ci-dessus pour la réponse à cette question et la modification ci-après de la *Pièce jointe 4.1, Critères d'évaluation des soumissions Révision 1* et *l'Appendice C de l'Annexe A, Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse Révision 1*.

Question n° 22 :

Nous avons soumis des questions le 19 janvier 2018. Étant donné qu'il n'y a eu aucune réponse à nos questions et que l'absence de réponses nous empêche d'élaborer notre proposition, nous demandons respectueusement au CST de fournir des réponses à nos questions et à reporter la date de clôture de cette DP.

RÉPONSE n° 22 :

La date de clôture a été reportée. Voir la modification ci-après.

QUESTION n° 23

L'article 10a de la Liste de vérification des exigences relatives à la sécurité (LVERS) contient des cases à cocher pour *l'attestation de sécurité de niveau Confidentiel et Secret* relativement au niveau de sécurité du personnel exigé pour ce contrat. Cependant, il ne semble pas avoir de correspondance entre ces niveaux de sécurité exigés (de la LVERS) et chacun des rôles définis dans la DP. Est-ce que le Canada pourrait indiquer le niveau de sécurité du personnel requis pour chacun des rôles visés par la DP?

RÉPONSE n° 23 :

L'attestation de sécurité exigée pour les ressources individuelles sera précisée au moment de l'autorisation de chaque tâche. Le ou les soumissionnaires retenus devraient être en mesure de fournir des ressources pour chacun des rôles et pour tous les niveaux de sécurité indiqués.

QUESTION n° 24

À la page 29 de 116 (Partie 5, Article 5.2 [a] [i]) de la DP, il est indiqué qu'« *En présentant une soumission, le soumissionnaire atteste que, s'il obtient le contrat, chaque individu proposé dans sa soumission sera disponible pour exécuter les travaux, tel qu'il est exigé par les représentants du Canada, au moment indiqué dans la demande de soumissions ou convenu avec ces derniers.* »

Les limites strictes définies pour la qualification des ressources associées aux *Exigences relatives aux ressources obligatoires* nécessitent un degré de coordination et de planification considérablement plus élevé de la part des éventuels adjudicataires du marché afin de s'assurer que les ressources proposées (provenant d'un bassin de candidats qualifiés très limité) sont disponibles juste à temps pour l'attribution du contrat (et les mesures d'autorisation de tâches subséquentes).

Le Canada fournira-t-il, aux mieux de ses capacités, une date estimative pour la passation du marché et les autorisations de tâches initiales? Cela aidera les soumissionnaires à proposer des ressources qualifiées qui satisfont et surpassent les normes énoncées dans les exigences obligatoires et cotées en matière de ressources dans la DP et qui seront disponibles pour travailler sur ce contrat après l'attribution du contrat.

RÉPONSE n° 24 :

Le Canada prévoit que l'attribution du contrat surviendra au plus tard 20 jours ouvrables après la date de clôture des soumissions. Il est probable que les autorisations de tâches seront rapidement émises après la date d'attribution du contrat, cependant il n'est pas possible pour le moment de donner des estimations exactes des dates d'émission des autorisations de tâches.

QUESTION n° 25 :

À la page 5 de 116 (Partie 1, article 1.2 [i] de la DP, il est indiqué que « *Les catégories de ressources décrites ci-après sont requises, au besoin, pour chacun des champs de travail, conformément à l'annexe A de l'AMA des SPICT :* », suivait un tableau indiquant que le « *Nombre de jours estimés sur cinq [5] ans* » pour chacun des rôles sous la rubrique « *Catégorie de personnel* » est 1 100 [c.-à-d. temps plein au cours de la durée du contrat]. De plus, à la page 4 de 116 (Partie 1, article 1.2 [b]) et à la page 56 de 116 (Annexe A, article 3.6 a)) de la DP, il est indiqué, respectivement, que la demande de propositions « *... elle vise l'attribution de deux contrats, chacun de cinq ans* » et « *la plupart des ressources seront requises à temps plein; toutefois, des ressources à temps partiel pourraient être requises.* »

Étant donné les déclarations de la DP citées ci-dessus et en tenant compte du besoin accru de planification et de coordination des ressources des fournisseurs à partir d'un bassin significativement limité, le Canada peut-il préciser ce qui suit :

- Le Canada prévoit-il acquérir au moins une (1) de chacune des huit (8) catégories de ressources des deux adjudicataires (c.-à-d. l'adjudicataire « A » et l'adjudicataire « B » se verront **tous deux** attribués au moins 8 des 8 rôles définis dans la DP)? ;
- Le Canada identifiera-t-il, dans la mesure du possible, lesquels des huit (8) rôles indiqués sont susceptibles d'être exigés à temps plein, ainsi que ceux qui sont susceptibles d'être exigés à temps plein au moment de l'attribution du contrat (dans le cadre des autorisations de tâches initiales)?

RÉPONSE n° 25 :

Les soumissionnaires doivent consulter l'article 2.7 *Données volumétriques* de la DP. Si plus d'un contrat sont octroyés en raison de cette DP, l'attribution des autorisations des tâches suivra le processus décrit à la Partie 7, article 7.2(b) *Attribution des autorisations des tâches*.

QUESTION n° 26 :

Puisque la date d'échéance des réponses à la DP est prévue le 12 février 2018 et qu'il y a encore un certain nombre de questions de l'industrie en suspens et n'ayant pas été répondues, nous demandons respectueusement au Canada de reporter l'échéance des réponses à la DP de trois (3) semaines civiles afin d'accorder aux promoteurs le temps nécessaire pour recevoir, revoir et intégrer (aux réponses à la DP) les réponses du Canada aux questions en suspens de l'ensemble des promoteurs.

RÉPONSE n° 26 :

La date d'échéance des réponses à cette DP a été modifiée. Veuillez consulter la modification ci-après.

MODIFICATION :

À la page 1 :

SUPPRIMER : L'invitation prend fin le 26 février 2018 à 02:00 PM

INSÉRER : L'invitation prend fin le 13 mars 2018 à 02:00 PM

À l'Appendice A de l'Annexe A, *Procédure d'attribution des tâches*, sous alinéa 5

SUPPRIMER :

Les deux dernières phrases : « *Chaque ressource proposée doit obtenir une note minimale requise pour les critères cotés pour la catégorie de ressource applicable. Si la note d'une ressource proposée est inférieure à la note requise, l'offre de prix de l'entrepreneur sera jugée irrecevable* ».

SUPPRIMER dans son ensemble:

La pièce jointe 4.1 – Critères d'évaluation

INSÉRER :

La pièce jointe 4.1 – Critères d'évaluation – RÉVISION 1

SUPPRIMER dans son ensemble:

L'Appendice C de l'Annexe A – Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse

INSÉRER :

L'Appendice C de l'Annexe A – Critères d'évaluation des ressources et tableau de réponse – RÉVISION 1

PIÈCE JOINTE 4.1

CRITÈRES D'ÉVALUATION DES SOUMISSIONS – RÉVISION 1

1. EXIGENCE OBLIGATOIRE – EXPÉRIENCE DE L'ENTREPRISE

Critères	Exigence obligatoire										
O.1.1	<p>Le soumissionnaire doit avoir facturé à 1 million de dollars (en dollars canadiens, y compris les taxes) pour la prestation de services professionnels de PeopleSoft au cours de <u>chacune</u> des trois années précédant la date de publication du présent appel d'offres.</p> <p>Remarque : Les services professionnels associés à PeopleSoft sont définis comme la prestation de ressources capables de fournir des services à l'appui de la planification, de la coordination de projet, de la préparation de rapports de projet, de la mise en œuvre, de la mise à niveau, de l'entretien et du soutien de l'application PeopleSoft Human Capital Management (HCM) (Gestion du capital humain).</p> <p>Le soumissionnaire devra démontrer les services fournis à l'aide des renseignements suivants pour chaque contrat :</p> <table><tr><td>Coordonnées du client :</td></tr><tr><td>Nom de la personne-ressource</td></tr><tr><td>Nom de l'organisation</td></tr><tr><td>Courriel ou numéro de téléphone</td></tr><tr><td>Détails sur le contrat :</td></tr><tr><td>Résumé du contrat (une description allant jusqu'à un paragraphe de la portée et des responsabilités clés)</td></tr><tr><td>La version et les modules de PeopleSoft HCM mis en œuvre, mis à niveau ou soutenus</td></tr><tr><td>Date de début du projet</td></tr><tr><td>Date de fin du projet</td></tr><tr><td>Montant total facturé (en dollars canadiens, y compris les taxes)</td></tr></table>	Coordonnées du client :	Nom de la personne-ressource	Nom de l'organisation	Courriel ou numéro de téléphone	Détails sur le contrat :	Résumé du contrat (une description allant jusqu'à un paragraphe de la portée et des responsabilités clés)	La version et les modules de PeopleSoft HCM mis en œuvre, mis à niveau ou soutenus	Date de début du projet	Date de fin du projet	Montant total facturé (en dollars canadiens, y compris les taxes)
Coordonnées du client :											
Nom de la personne-ressource											
Nom de l'organisation											
Courriel ou numéro de téléphone											
Détails sur le contrat :											
Résumé du contrat (une description allant jusqu'à un paragraphe de la portée et des responsabilités clés)											
La version et les modules de PeopleSoft HCM mis en œuvre, mis à niveau ou soutenus											
Date de début du projet											
Date de fin du projet											
Montant total facturé (en dollars canadiens, y compris les taxes)											

Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.1.2	<p>A. Le soumissionnaire doit avoir obtenu des contrats pour effectuer les tâches suivantes pour des clients du secteur privé (p. ex. les administrations fédérale, provinciale, municipale) ou des clients du secteur privé pour l'application Peoplesoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer des architectures, des cadres et des stratégies techniques, pour un organisme ou pour une fonction d'application d'envergure, afin de satisfaire aux exigences opérationnelles et de l'application. 2. Fournir des conseils à la haute direction sur les options, les enjeux et les risques liés à l'architecture de l'application du système. 3. Définir et documenter les normes propres au système concernant la programmation, la documentation et les essais, les bibliothèques de programmes, les dictionnaires de données et les conventions d'appellation. 4. Analyser les exigences opérationnelles afin d'élaborer les exigences fonctionnelles d'une application, y compris animer les séances d'un groupe de travail pour confirmer les exigences cernées. 5. Élaborer des exigences opérationnelles ou fonctionnelles pour une application ministérielle, y compris la prestation d'idées de conception pour la nouvelle fonctionnalité et la documentation des spécifications fonctionnelles. 6. Assurer la gestion de projet et le traitement des données en vue de soutenir des utilisateurs techniques et des utilisateurs finaux sur le plan de la coordination de projet et de la synchronisation des tâches. 7. Fournir de l'expertise en la matière pour gérer les activités de projet dans le domaine de la gestion des risques, de l'intégration, de la planification, des calendriers, de la qualité ou de la valeur acquise. 8. Fournir une expertise en la matière pour définir des stratégies et des processus ministériels à l'appui de la transformation et des activités de gestion du changement. 9. Concevoir et rédiger du matériel de formation sur les procédures du système qui appuient les produits techniques. <p>B. Pour chaque contrat mis en référence sous</p>	

Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>le point A, il faut respecter les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le contrat doit avoir été attribué dans les huit années précédant la date de publication de l'appel d'offres. 2. Le contrat doit avoir une durée d'au moins deux (2) ans (incluant toutes options exercées) au cours des huit (8) années précédant la date de publication du présent appel d'offres (remarque : la durée du contrat doit exclure les périodes visées par des options non exercées). <p>C. Dans l'ensemble des contrats en référence, au moins dix (10) ressources humaines ont été fournies par le soumissionnaire pour effectuer au moins 7 tâches énumérées au point O.1.2 (A) ci-dessus pour une période minimale de six mois consécutifs par ressource.</p>	
O.1.3	<p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'il a gagné au moins deux contrats visant la prestation de services professionnels en informatique au titre de l'un des volets du SPICT suivant et les catégories de ressources identifiées ci-après¹ à l'égard de l'un des trois modules suivants de à l'aide de la version 9.1 de Peoplesoft HCM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences <p>¹ Volet 1 – Services d'application</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveaux 2 et 3 - A.2 Analyste fonctionnel PGI, niveaux 2 et 3 	

Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>Volet 4 – Services à l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - B.7 Architecte de la transformation opérationnelle, niveau 3 - B.9 Concepteur de didacticiels, niveau 2 <p>Volet 5 – Services de gestion de projets</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2 - P.9 Gestionnaire de projet, niveau 3 	

2. CRITÈRES D'ÉVALUATION OBLIGATOIRES DES RESSOURCES

O.2.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.1.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 10 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer des architectures, des cadres et des stratégies techniques, pour un organisme ou pour une fonction d'application d'envergure, afin de satisfaire aux exigences opérationnelles et de l'application. 2. Déterminer les politiques et exigences qui orientent une solution particulière. 3. Analyser et évaluer les différentes solutions technologiques pour répondre aux enjeux opérationnels 4. Veiller à l'intégration de tous les aspects des solutions technologiques. 5. Suivre les tendances de l'industrie pour faire en sorte que les solutions répondent aux orientations du gouvernement et de l'industrie en matière de technologie. 6. Analyser les exigences fonctionnelles pour déterminer le cheminement de l'information, des procédures et des décisions. 7. Évaluer les procédures et méthodes existantes, définir et documenter le contenu et la structure des bases de données et des sous-systèmes d'applications, et élaborer un dictionnaire de 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>données.</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Définir et documenter les interfaces entre les opérations manuelles et automatisées des sous-systèmes d'applications, ainsi que les interfaces avec les systèmes externes et entre les systèmes existants et nouveaux. 9. Définir les sources d'intrants et d'extrants, ce qui comprend un plan détaillé pour l'étape de la conception technique, et faire approuver le système proposé. 10. Définir et documenter les normes propres au système concernant la programmation, la documentation et les essais, les bibliothèques de programmes, les dictionnaires de données, les conventions d'appellation, entre autres. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.1.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.2.1.1 à l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences 	

O.2.2 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.2.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 8 des 11 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diriger une équipe d'architectes d'applications ou de logiciels et fournir des conseils à la haute direction sur les options, les enjeux et les risques liés à l'architecture de l'application du système. 2. Élaborer des architectures, des cadres et des stratégies techniques, pour un organisme ou pour une fonction d'application d'envergure, afin de satisfaire aux exigences opérationnelles et de l'application. 3. Déterminer les politiques et exigences qui orientent une solution particulière. 4. Analyser et évaluer les différentes solutions technologiques pour répondre aux enjeux opérationnels 5. Veiller à l'intégration de tous les aspects des solutions technologiques. 6. Suivre les tendances de l'industrie pour faire en sorte que les solutions répondent aux orientations du gouvernement et de l'industrie en matière de technologie. 7. Analyser les exigences fonctionnelles pour déterminer le cheminement de l'information, des procédures et des décisions. 8. Évaluer les procédures et méthodes existantes, définir et documenter le contenu et la structure des bases de données et des sous-systèmes d'applications, et élaborer un dictionnaire de données. 9. Définir et documenter les interfaces entre les opérations manuelles et automatisées des sous-systèmes d'applications, ainsi que les interfaces avec les systèmes externes et entre les systèmes existants et nouveaux. 10. Définir les sources d'intrants et d'extrants, ce qui comprend un plan détaillé pour l'étape de la conception technique, et faire approuver le système proposé. 11. Définir et documenter les normes propres au système concernant la programmation, la 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>documentation et les essais, les bibliothèques de programmes, les dictionnaires de données, les conventions d'appellation, entre autres.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.2.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.2.2.1 à l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	

O.2.3 A.2 Analyste fonctionnel PGI (PeopleSoft), niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.3.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 5 des 6 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Analyser les exigences opérationnelles afin d'élaborer les exigences fonctionnelles d'une application, y compris animer les séances d'un groupe de travail pour confirmer les exigences 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>cernées.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Effectuer et documenter des analyses concordance-écart dans l'application, en vue de trouver la meilleure solution pour satisfaire à une exigence spécifiée. 3. Élaborer des exigences opérationnelles ou fonctionnelles pour une application ministérielle, y compris la prestation d'idées de conception pour la nouvelle fonctionnalité et la documentation des spécifications fonctionnelles. 4. Offrir de l'aide aux autres membres de l'équipe pour faciliter la compréhension des spécifications techniques. 5. Créer et exécuter des scénarios de test et des scripts de test, y compris la création de données de test, dans le but de valider que l'application satisfait aux exigences déterminées; assurer le suivi des résultats des tests et déterminer les secteurs à améliorer, le cas échéant. 6. Analyser les comportements de l'application et trouver des solutions aux pannes, y compris les problèmes liés aux données, dans le but de déterminer la cause profonde, de documenter les constatations et de proposer des recommandations sur la façon de réparer les problèmes, dont des solutions de rechange, selon les besoins. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.3.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.2.3.1 à l'appui d'au moins un des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	h) Développement électronique i) Gestion des absences	

O.2.4 A.2 Analyste fonctionnel PGI (PeopleSoft), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.4.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 7 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diriger l'équipe des analystes fonctionnels et fournir une orientation et des conseils. 2. Analyser les exigences opérationnelles afin d'élaborer les exigences fonctionnelles d'une application, y compris animer les séances d'un groupe de travail pour confirmer les exigences cernées. 3. Effectuer et documenter des analyses concordance-écart dans l'application, en vue de trouver la meilleure solution pour satisfaire à une exigence spécifiée. 4. Élaborer des exigences opérationnelles ou fonctionnelles pour une application ministérielle, y compris la prestation d'idées de conception pour la nouvelle fonctionnalité et la documentation des spécifications fonctionnelles. 5. Offrir de l'aide au concepteur et aux autres membres de l'équipe pour faciliter la compréhension des spécifications techniques. 6. Créer et exécuter des scénarios de test et des scripts de test, y compris la création de données de test, dans le but de valider que l'application satisfait aux exigences déterminées; assurer le suivi des résultats des tests et déterminer les secteurs à améliorer, le cas échéant. 7. Analyser les comportements de l'application et trouver des solutions aux pannes, y compris les problèmes liés aux données, dans le but de déterminer la cause profonde, de documenter les constatations et de proposer des 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	recommandations sur la façon de réparer les problèmes, dont des solutions de rechange, selon les besoins. Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.	
O.2.4.2	La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.2.4.1 à l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM : a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences	

O.2.5 P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.5.1	La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau d'un progiciel de gestion intégrée: 1. Aider les professionnels en gestion de projet et en traitement de données et les utilisateurs techniques et finaux pour les besoins de la coordination du projet et de la synchronisation	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>des tâches.</p> <ol style="list-style-type: none"> Apporter, au besoin, un soutien administratif et technique à l'équipe de projet. Aider à tenir les documents de projet et les bibliothèques du système ou des applications. Faire fonction de premier ou d'unique point de contact dans les situations d'urgence en répondant aux appels et en les consignant, chercher à résoudre les problèmes simples et suivre les procédures établies pour résoudre les problèmes complexes. Faire le suivi des demandes de modifications au projet. Maintenir et actualiser les renseignements de projet pertinents dans le manuel et dans les fichiers électroniques, y compris le calendrier des activités du projet, les rapports d'avancement et la correspondance. Utiliser les outils informatiques, les aide-mémoire, les langages de commande dans les ordinateurs personnels, les microordinateurs ou les ordinateurs centraux pour exécuter les tâches. Communiquer avec des professionnels en gestion de projet et en traitement de données, des utilisateurs techniques et finaux au sujet des questions administratives touchant le projet. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	

O.2.6 P.9 Gestionnaire de projet (PGI), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience démontrée (l'entrepreneur devra insérer une réponse)
O.2.6.1	La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau du système	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience démontrée (l'entrepreneur devra insérer une réponse)
	<p>PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gérer plusieurs gestionnaires de projet, chacun responsable d'un élément du projet, et ses associés de l'équipe de projet. 2. Gérer le projet au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre et du lancement des activités en s'assurant que les ressources sont disponibles et que le projet est pleinement élaboré et opérationnel dans les délais convenus auparavant, tout en respectant les coûts et les paramètres de performance. 3. Formuler des énoncés de problème; établir des procédures pour l'élaboration et la mise en œuvre d'éléments du projet importants, nouveaux ou modifiés pour résoudre ces problèmes; et faire approuver ces procédures. 4. Définir et documenter les objectifs du projet; déterminer les exigences budgétaires, la composition, les rôles et les responsabilités et le mandat de l'équipe de projet. 5. Faire rapport sur l'avancement du projet à des intervalles réguliers et à des étapes importantes dans le projet. 6. Rencontrer dans un format de conférence des intervenants et d'autres gestionnaires de projet, et cadrer les problèmes sous une perspective où ils pourraient être résolus. 7. Préparer des plans, des graphiques, des tableaux et des diagrammes pour améliorer l'analyse et la présentation des problèmes; travailler avec une variété d'outils de gestion de projet. 8. Obtenir l'approbation pour le projet. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.6.2	<p>La ressource proposée doit démontrer de l'expérience dans un minimum de 2 projets à titre de gestionnaire de projet pour des fonctions de mise en œuvre ou de mise à niveau (PGI).</p> <p>Pour être envisagée, la ressource doit avoir appuyé le projet PGI pour une durée d'au moins 6 mois.</p>	
O.2.6.3	<p>La ressource proposée doit démontrer qu'elle possède l'expérience d'au moins un projet à titre de gestionnaire de</p>	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience démontrée (l'entrepreneur devra insérer une réponse)
	<p>projet pour le développement d'une application ou pour un projet visant la mise en œuvre ou la mise à niveau d'une application avec un budget supérieur à 2 millions de dollars où la valeur du contrat était égale ou supérieure à 2 millions de dollars.</p> <p>Pour être envisagée, la ressource doit avoir appuyé le projet pour une durée d'au moins 6 mois.</p>	

O.2.7 B.7 Architecte de la transformation opérationnelle (PeopleSoft), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.7.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 10 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 12 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau d'un progiciel de gestion intégrée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyser et élaborer des concepts d'architecture d'application PGI, des processus, un schéma des processus et du matériel de formation. 2. Diriger d'autres ressources fonctionnelles afin de définir la stratégie et les processus opérationnels pour PeopleSoft à l'appui des activités de gestion de la transformation et du changement. 3. Participer à l'analyse de l'incidence du changement et aux activités de gestion du changement. 4. Participer à la réorganisation (réaménagement des tâches, restructuration organisationnelle). 5. Analyser les exigences de transformation pour encourager l'adhésion des clients. 6. Fournir une expertise sur la mise à niveau et la mise en service de PeopleSoft dans l'environnement de production. 7. Fournir des conseils et des directives aux clients concernant leur système existant de gestion des RH et l'orientation future. 8. Fournir des conseils sur la gestion de la planification et 	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>de la mise en œuvre des initiatives de gestion du changement ainsi que de la stratégie et des outils de communication pour le système, y compris l'évolution du soutien des utilisateurs d'une application de PRO.</p> <p>9. Fournir des conseils sur les services disponibles aux clients ayant adopté l'environnement PeopleSoft HCM centralisé.</p> <p>10. Élaborer ou mettre à jour le processus de gouvernance lié à la mise en œuvre de PeopleSoft HCM.</p> <p>11. Fournir des conseils sur la façon de structurer les services de soutien internes pour les clients hébergés dans la transition vers une production centralisée de l'environnement PeopleSoft HCM.</p> <p>12. Fournir des conseils sur les problèmes de gestion du changement dans l'environnement de production PeopleSoft HCM.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.7.2	La ressource proposée a un minimum de 2 ans d'expérience dans la mise en place ou la mise à niveau de PeopleSoft HCM dans un environnement de production.	

O.2.8 B.9 Concepteur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.8.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau du système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <p>1. Effectuer ou valider l'évaluation des besoins et la procédure d'analyse, de développement et d'évaluation à des fins d'enseignement.</p> <p>2. Concevoir et rédiger du matériel de formation sur les procédures du système qui appuient les produits techniques.</p> <p>3. Exécuter les fonctions, les tâches ou l'analyse</p>	

Critères d'évaluation des ressources		
Le soumissionnaire doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>de contenu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Élaborer des scénarios et veiller à harmoniser les séquences des procédures, le contenu et les concepts graphiques avec les normes de production du projet. 5. Préparer les produits des didacticiels à livrer en compilant, formatant et exportant le contenu dans leur forme finale, et appuyer leur examen et approbation. 6. Collaborer avec les utilisateurs, les spécialistes ou les analystes fonctionnels pour concevoir et rédiger la documentation et le matériel de formation pour les utilisateurs. 7. Aider à définir les exigences pour alimenter et gérer un milieu de formation. 8. Contrôler la qualité et comparer les thèmes de formation. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.2.8.2	La ressource proposée a un minimum de 3 ans d'expérience à titre de concepteur de didacticiels à l'aide de la trousse de soutien à la productivité des utilisateurs d'Oracle pour une mise en œuvre ou une mise à niveau de PeopleSoft HCM.	

C.1 EXIGENCES COTÉES DE L'ENTREPRISE

Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée	Nombre max. de points à attribuer	Points reçus
C.1.1	<p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'il a obtenu au moins deux contrats de services professionnels en informatique dans l'un ou l'autre des volets des SPICT et des catégories de ressources indiquées ci-dessous¹, au-delà des exigences minimales énoncées au point O.1.3, pour trois des modules suivants de la version 9.1 du système PeopleSoft HCM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fonctions essentielles des RH (gestion des effectifs, développement de la main-d'œuvre, développement organisationnel, perfectionnement de l'instruction et suivi de l'effectif); 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (libre-service des employés et libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Système de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface de la paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences <p>¹Volet 1 – Services d'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveaux 2 et 3 - A.2 Analyste fonctionnel de logiciels de gestion intégrée (PGI), niveaux 2 et 3 <p>Volet 4 – Services opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - B.7 Architecte de la transformation opérationnelle, niveau 3 - B.9 Développeur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2 <p>Volet 5 – Services de gestion de projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2 - P.9 Gestionnaire de projet, niveau 3 	<p>Total de 4 modules – 5 points Total de 5 modules – 10 points Total de 6 modules – 15 points Total de 7 modules – 20 points Total de 8 modules – 25 points Total de 9 modules – 30 points</p>	30	
Maximum de points			30	
Nombre total de points reçus				

Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée	Nombre max. de points à attribuer	Points reçus
C.1.2	<p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'il a obtenu au moins un (1) contrat de services professionnels en informatique dans l'un ou l'autre des volets des SPICT et des catégories de ressources indiquées ci-dessous¹, pour au moins un (1) des modules suivants de la version 9,2 du système PeopleSoft HCM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fonctions essentielles des RH (gestion des effectifs, développement de la main-d'œuvre, développement organisationnel, perfectionnement de l'instruction et contrôle des effectifs); 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (libre-service des employés et libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Système de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface de la paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences <p>¹Volet 1 – Services d'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveaux 2 et 3 - A.2 Analyste fonctionnel de logiciels de gestion intégrée (PGI), niveaux 2 et 3 <p>Volet 4 – Services opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - B.7 Architecte de la transformation opérationnelle, niveau 3 - B.9 Développeur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2 <p>Volet 5 – Services de gestion de projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2 - P.9 Gestionnaire de projet, niveau 3 	<p>Total de 1 module – 5 points Total de 2 modules – 10 points Total de 3 modules – 15 points Total de 4 modules – 20 points Total de 5 modules – 25 points Total de 6 modules – 30 points</p>	30	
Maximum de points			30	
Nombre total de points reçus				

C.1.3 EFFECTIF DE RÉSERVE

À l'aide du tableau ci-dessous, le soumissionnaire doit démontrer son effectif de réserve en mesure de fournir des services professionnels PeopleSoft. Pour ce faire, il doit fournir le nom d'au plus 10 ressources distinctes des services professionnels dont les services ont été utilisés par le soumissionnaire dans le cadre d'un contrat pendant un minimum de 100 jours facturables au cours des deux (2) années qui ont précédé la date de publication de la présente demande de soumissions. Il doit s'agir de ressources des catégories suivantes des SPICT :

- A.1 Architecte d'applications et de logiciels (une ressource de niveau 2 et deux ressources de niveau 3)
- A.2 Analyste fonctionnel PGI (une ressource de niveau 2 et deux ressources de niveau 3)
- P.9 Gestionnaire de projet de planification des ressources de l'entreprise (deux ressources de niveau 3)
- B.7 Architecte de la transformation opérationnelle (deux ressources de niveau 3)

Pour démontrer l'expérience équivalant à 100 jours facturables, il suffit d'indiquer le total cumulatif des divers contrats et diverses factures associés à la ressource indiquée dans le tableau ci-dessous.

Ressource	N ^{bre} max. de points	Nom de la ressource	Catégories de SPICT et niveau	N ^{bre} de jours facturés	Nom et emplacement de l'organisation cliente	N° de contrat	Durée du contrat
Architecte d'applications et de logiciels, N2, n° 1	20	(ex. : Jean Untel)	Architecte d'applications, N3	107	NAV CANADA	555123456	Janv. 2016 à mai 2016
			Architecte de logiciels, N3	164	Secrétariat du Conseil du Trésor	63490AB	Juill. 2016 à mars 2017
Architecte d'applications et de logiciels, N3, n° 2	20						
Architecte d'applications et de logiciels, N3, n° 3	20						
Analyste fonctionnel PGI, N2, n° 1	20						
Analyste fonctionnel PGI, N3, n° 2	20						
Analyste fonctionnel PGI, N3, n° 3	20						
Gestionnaire de projet PGI, N3, n° 1	20						
Gestionnaire de projet PGI, N3, n° 2	20						

Ressource	N ^{bre} max. de points	Nom de la ressource	Catégories de SPECT et niveau	N ^{bre} de jours facturés	Nom et emplacement de l'organisation cliente	N° de contrat	Durée du contrat
Architecte – transformation opérationnelle, N3, n° 1	20						
Architecte – transformation opérationnelle, N3, n° 2	20						
	200	Nombre maximum de points					

Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée	N ^{bre} max. de points à attribuer	Points reçus
C.1.4	<p>Le soumissionnaire doit démontrer son expérience à titre d'entrepreneur principal ou sous-traitant dans un environnement gouvernemental au niveau fédéral, provincial ou municipal ayant exécuté au moins un contrat d'une valeur minimale de 2 millions de dollars sur une période d'au moins un an, qui a nécessité la mise en œuvre, la mise à niveau ou le soutien du système PeopleSoft HCM, version 9.1, dans le but de fournir des solutions à de grandes* organisations complexes**, selon la définition présentée plus bas.</p> <p>*Grande organisation : Une organisation ou un groupe d'organisations dans un environnement gouvernemental au niveau fédéral, provincial ou municipal ayant un effectif d'au moins 1 200 employés dont les dossiers, tous actifs, sont gérés au moyen d'une seule application PeopleSoft.</p> <p>**Organisation complexe : Une organisation ou un groupe d'organisations dans un environnement gouvernemental au niveau fédéral, provincial ou municipal qui doit respecter au moins cinq (5) conventions collectives (conclues avec cinq syndicats distincts).</p>	<p>Pour chaque contrat, le soumissionnaire doit montrer qu'il a fourni les ressources ayant exécuté des tâches liées à ce qui suit :</p> <p>1 ou 2 catégories de ressources des SPICT = 10 points.</p> <p>3 ou 4 catégories de ressources des SPICT = 20 points.</p> <p>5 ou 6 catégories de ressources des SPICT = 30 points.</p> <p>7 catégories de ressources des SPICT ou plus = 40 points.</p>	40	

C.2 Exigences cotées relatives aux ressources

C.2.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.1.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 3 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.1.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences 	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2.2 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 3

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.2.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, dans cette catégorie de ressources	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	conformément à la définition indiquée dans l'Énoncé de travail, dans la version 9.1 de PeopleSoft HCM.			
C.2.2.2	<p>Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences 	<p>2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points</p>	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C2. 3 A.2 Analyste fonctionnel PGI, niveau 2

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.3.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 3 ans, dans cette catégorie de ressources conformément à la définition indiquée dans l'Énoncé de travail, dans la version 9.1 de PeopleSoft HCM.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.3.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de	<p>2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points</p>	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	<p>PeopleSoft :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences 	6 modules = 25 points		
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2.4 A.2 Analyste fonctionnel PGI, niveau 3

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.4.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.4.2	<p>Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des 	<p>2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points</p>	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2.5 P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences ministérielles cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.5.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail.	De 5+ à 6 ans = 5 points De 6+ à 7 ans = 10 points De 7+ à 8 ans = 15 points De 8+ à 9 ans = 20 points De 9+ à 10 ans = 25 points	25	
Cote globale maximale			25	
Total des points de la note				

C.2.6 P.9 Gestionnaire de projet (PGI), niveau 3

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.6.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.6.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	de PeopleSoft : 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences	6 modules = 25 points		
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2.7 B.7 Architecte de la transformation opérationnelle, niveau 3

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.7.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 10 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur un progiciel de gestion intégrée.	De 10+ à 11 ans = 5 points De 11+ à 12 ans = 10 points De 12+ à 13 ans = 15 points De 13+ à 14 ans = 20 points De 14+ à 15 ans = 25 points	25	
C.2.7.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : 1. Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	effectifs) 2. Solution de recrutement 3. Gestion des profils 4. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 5. Gestion du profil électronique 6. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord 7. Interface sur la feuille de paye 8. Développement électronique 9. Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2.8 B.9 Concepteur de didacticiels, niveau 2

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.8.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de trois ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.8.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) 1. Solution de recrutement 2. Gestion des profils 3. Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) 4. Gestion du profil électronique 5. Feuille de paye pour l'Amérique du Nord	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	

Le soumissionnaire doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	6. Interface sur la feuille de paye 7. Développement électronique 8. Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

APPENDICE C DE L'ANNEXE A

CRITÈRES D'ÉVALUATION DES RESSOURCES ET TABLEAU DE RÉPONSE – RÉVISION 1

Pour faciliter l'évaluation des ressources, les entrepreneurs doivent préparer et soumettre leur réponse à un projet d'autorisation de tâches en utilisant les tableaux fournis dans la présente annexe. Aux fins de l'établissement des grilles de ressources, les entrepreneurs devraient fournir des renseignements précis démontrant le respect des critères établis et un renvoi au numéro de page approprié du curriculum vitæ, de façon à ce que le Canada puisse vérifier ces renseignements. Les tableaux ne devraient pas renfermer toutes les données du projet provenant du curriculum vitæ. Seule la réponse demandée devrait être fournie.

Remarque : Les modules de PeopleSoft HCM et les versions stipulées ci-dessous pourraient être modifiés pendant la durée du contrat pour tenir compte des mises à jour de la suite de logiciels HCM.

1.0 Critères obligatoires d'évaluation des ressources :

O.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigences obligatoires	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.1.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 10 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Élaborer des architectures, des cadres et des stratégies techniques, pour un organisme ou pour une fonction d'application d'envergure, afin de satisfaire aux exigences opérationnelles et de l'application.2. Déterminer les politiques et exigences qui orientent une solution particulière.3. Analyser et évaluer les différentes solutions technologiques pour répondre aux enjeux opérationnels4. Veiller à l'intégration de tous les aspects des solutions technologiques.5. Suivre les tendances de l'industrie pour faire en sorte que les solutions répondent aux orientations du gouvernement et de l'industrie en matière de technologie.6. Analyser les exigences fonctionnelles pour déterminer le cheminement de l'information, des procédures et des décisions.7. Évaluer les procédures et méthodes existantes, définir et documenter le contenu et la structure des bases de	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigences obligatoires	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>données et des sous-systèmes d'applications, et élaborer un dictionnaire de données.</p> <p>8. Définir et documenter les interfaces entre les opérations manuelles et automatisées des sous-systèmes d'applications, ainsi que les interfaces avec les systèmes externes et entre les systèmes existants et nouveaux.</p> <p>9. Définir les sources d'intrants et d'extrants, ce qui comprend un plan détaillé pour l'étape de la conception technique, et faire approuver le système proposé.</p> <p>10. Définir et documenter les normes propres au système concernant la programmation, la documentation et les essais, les bibliothèques de programmes, les dictionnaires de données, les conventions d'appellation, entre autres.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.1.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.1.1 à l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	

O.2 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigences obligatoires	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.2.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 8 des 11 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diriger une équipe d'architectes d'applications ou de logiciels et fournir des conseils à la haute direction sur les options, les enjeux et les risques liés à l'architecture de l'application du système. 2. Élaborer des architectures, des cadres et des stratégies techniques, pour un organisme ou pour une fonction d'application d'envergure, afin de satisfaire aux exigences opérationnelles et de l'application. 3. Déterminer les politiques et exigences qui orientent une solution particulière. 4. Analyser et évaluer les différentes solutions technologiques pour répondre aux enjeux opérationnels 5. Veiller à l'intégration de tous les aspects des solutions technologiques. 6. Suivre les tendances de l'industrie pour faire en sorte que les solutions répondent aux orientations du gouvernement et de l'industrie en matière de technologie. 7. Analyser les exigences fonctionnelles pour déterminer le cheminement de l'information, des procédures et des décisions. 8. Évaluer les procédures et méthodes existantes, définir et documenter le contenu et la structure des bases de données et des sous-systèmes d'applications, et élaborer un dictionnaire de données. 9. Définir et documenter les interfaces entre les opérations manuelles et automatisées des sous-systèmes d'applications, ainsi que les interfaces avec les systèmes externes et entre les systèmes existants et nouveaux. 10. Définir les sources d'intrants et d'extrants, ce qui comprend un plan détaillé pour l'étape de la conception technique, et faire approuver le système proposé. 11. Définir et documenter les normes propres au système concernant la programmation, la documentation et les essais, les bibliothèques de programmes, les dictionnaires de données, les conventions d'appellation, entre autres. 	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigences obligatoires	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.	
O.2.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.2.1 à l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	

O.3 A.2 Analyste fonctionnel PGI (PeopleSoft), niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.3.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 5 des 6 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Analyser les exigences opérationnelles afin d'élaborer les exigences fonctionnelles d'une application, y compris animer les séances d'un groupe de travail pour confirmer les exigences cernées. 2. Effectuer et documenter des analyses concordance-écart dans l'application, en vue de trouver la meilleure solution pour satisfaire à une exigence spécifiée. 3. Élaborer des exigences opérationnelles ou fonctionnelles pour une application ministérielle, y 	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>compris la prestation d'idées de conception pour la nouvelle fonctionnalité et la documentation des spécifications fonctionnelles.</p> <p>4. Offrir de l'aide aux autres membres de l'équipe pour faciliter la compréhension des spécifications techniques.</p> <p>5. Créer et exécuter des scénarios de test et des scripts de test, y compris la création de données de test, dans le but de valider que l'application satisfait aux exigences déterminées; assurer le suivi des résultats des tests et déterminer les secteurs à améliorer, le cas échéant.</p> <p>6. Analyser les comportements de l'application et trouver des solutions aux pannes, y compris les problèmes liés aux données, dans le but de déterminer la cause profonde, de documenter les constatations et de proposer des recommandations sur la façon de réparer les problèmes, dont des solutions de rechange, selon les besoins.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.3.2	<p>La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.3.1 à l'appui d'au moins un des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	

O.4 A.2 Analyste fonctionnel PGI (PeopleSoft), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.4.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 7 tâches suivantes dans le cadre de projets liés au système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diriger l'équipe des analystes fonctionnels et fournir une orientation et des conseils. 2. Analyser les exigences opérationnelles afin d'élaborer les exigences fonctionnelles d'une application, y compris animer les séances d'un groupe de travail pour confirmer les exigences cernées. 3. Effectuer et documenter des analyses concordance-écart dans l'application, en vue de trouver la meilleure solution pour satisfaire à une exigence spécifiée. 4. Élaborer des exigences opérationnelles ou fonctionnelles pour une application ministérielle, y compris la prestation d'idées de conception pour la nouvelle fonctionnalité et la documentation des spécifications fonctionnelles. 5. Offrir de l'aide au concepteur et aux autres membres de l'équipe pour faciliter la compréhension des spécifications techniques. 6. Créer et exécuter des scénarios de test et des scripts de test, y compris la création de données de test, dans le but de valider que l'application satisfait aux exigences déterminées; assurer le suivi des résultats des tests et déterminer les secteurs à améliorer, le cas échéant. 7. Analyser les comportements de l'application et trouver des solutions aux pannes, y compris les problèmes liés aux données, dans le but de déterminer la cause profonde, de documenter les constatations et de proposer des recommandations sur la façon de réparer les problèmes, dont des solutions de rechange, selon les besoins. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.4.2	La ressource proposée a au moins 1 an d'expérience dans la réalisation des tâches définies au point O.4.1 à	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>l'appui d'au moins 1 des modules suivants de la suite PeopleSoft HCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	

O.5 P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.5.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau d'un progiciel de gestion intégrée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aider les professionnels en gestion de projet et en traitement de données et les utilisateurs techniques et finaux pour les besoins de la coordination du projet et de la synchronisation des tâches. 2. Apporter, au besoin, un soutien administratif et technique à l'équipe de projet. 3. Aider à tenir les documents de projet et les bibliothèques du système ou des applications. 4. Faire fonction de premier ou d'unique point de contact dans les situations d'urgence en répondant aux appels et en les consignant, chercher à résoudre les problèmes simples et suivre les procédures établies pour résoudre les problèmes complexes. 5. Faire le suivi des demandes de modifications au projet. 	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	<p>6. Maintenir et actualiser les renseignements de projet pertinents dans le manuel et dans les fichiers électroniques, y compris le calendrier des activités du projet, les rapports d'avancement et la correspondance.</p> <p>7. Utiliser les outils informatiques, les aide-mémoire, les langages de commande dans les ordinateurs personnels, les microordinateurs ou les ordinateurs centraux pour exécuter les tâches.</p> <p>8. Communiquer avec des professionnels en gestion de projet et en traitement de données, des utilisateurs techniques et finaux au sujet des questions administratives touchant le projet.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	

O.6 P.9 Gestionnaire de projet (PGI), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience démontrée (l'entrepreneur devra insérer une réponse)
O.6.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 5 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau du système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gérer plusieurs gestionnaires de projet, chacun responsable d'un élément du projet, et ses associés de l'équipe de projet. 2. Gérer le projet au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre et du lancement des activités en s'assurant que les ressources sont disponibles et que le projet est pleinement élaboré et opérationnel dans les délais convenus auparavant, tout en respectant les coûts et les paramètres de performance. 3. Formuler des énoncés de problème; établir des procédures pour l'élaboration et la mise en œuvre d'éléments du projet importants, nouveaux ou modifiés pour résoudre ces problèmes; et faire approuver ces procédures. 	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience démontrée (l'entrepreneur devra insérer une réponse)
	<p>4. Définir et documenter les objectifs du projet; déterminer les exigences budgétaires, la composition, les rôles et les responsabilités et le mandat de l'équipe de projet.</p> <p>5. Faire rapport sur l'avancement du projet à des intervalles réguliers et à des étapes importantes dans le projet.</p> <p>6. Rencontrer dans un format de conférence des intervenants et d'autres gestionnaires de projet, et cadrer les problèmes sous une perspective où ils pourraient être résolus.</p> <p>7. Préparer des plans, des graphiques, des tableaux et des diagrammes pour améliorer l'analyse et la présentation des problèmes; travailler avec une variété d'outils de gestion de projet.</p> <p>8. Obtenir l'approbation pour le projet.</p> <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.6.2	<p>La ressource proposée doit démontrer de l'expérience dans un minimum de 2 projets à titre de gestionnaire de projet pour des fonctions de mise en œuvre ou de mise à niveau (PGI).</p> <p>Pour être envisagée, la ressource doit avoir appuyé le projet PGI pour une durée d'au moins 6 mois.</p>	
O.6.3	<p>La ressource proposée doit démontrer qu'elle possède l'expérience d'au moins un projet à titre de gestionnaire de projet pour le développement d'une application ou pour un projet visant la mise en œuvre ou la mise à niveau d'une application avec un budget supérieur à 2 millions de dollars où la valeur du contrat était égale ou supérieure à 2 millions de dollars.</p> <p>Pour être envisagée, la ressource doit avoir appuyé le projet pour une durée d'au moins 6 mois.</p>	

O.7 B.7 Architecte de la transformation opérationnelle (PeopleSoft), niveau 3

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.7.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 10 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 7 des 12 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau d'un progiciel de gestion intégrée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyser et élaborer des concepts d'architecture d'application PGI, des processus, un schéma des processus et du matériel de formation. 2. Diriger d'autres ressources fonctionnelles afin de définir la stratégie et les processus opérationnels pour PeopleSoft à l'appui des activités de gestion de la transformation et du changement. 3. Participer à l'analyse de l'incidence du changement et aux activités de gestion du changement. 4. Participer à la réorganisation (réaménagement des tâches, restructuration organisationnelle). 5. Analyser les exigences de transformation pour encourager l'adhésion des clients. 6. Fournir une expertise sur la mise à niveau et la mise en service de PeopleSoft dans l'environnement de production. 7. Fournir des conseils et des directives aux clients concernant leur système existant de gestion des RH et l'orientation future. 8. Fournir des conseils sur la gestion de la planification et de la mise en œuvre des initiatives de gestion du changement ainsi que de la stratégie et des outils de communication pour le système, y compris l'évolution du soutien des utilisateurs d'une application de PRO. 9. Fournir des conseils sur les services disponibles aux clients ayant adopté l'environnement PeopleSoft HCM centralisé. 10. Élaborer ou mettre à jour le processus de gouvernance lié à la mise en œuvre de PeopleSoft HCM. 11. Fournir des conseils sur la façon de structurer les services de soutien internes pour les clients hébergés dans la transition vers une production centralisée de l'environnement PeopleSoft HCM. 12. Fournir des conseils sur les problèmes de gestion du changement dans l'environnement de production PeopleSoft HCM. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.7.2	La ressource proposée a un minimum de 2 ans d'expérience dans la mise en place ou la mise à niveau de PeopleSoft HCM dans un environnement de production.	

O.8 B.9 Concepteur de didacticiels (PeopleSoft), niveau 2

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
O.8.1	<p>La ressource proposée a un minimum de 3 années d'expérience dans un environnement gouvernemental à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale en prestation d'au moins 6 des 8 tâches suivantes dans le cadre de projets liés à la mise en œuvre ou à la mise à niveau du système PeopleSoft HCM, version 9.1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer ou valider l'évaluation des besoins et la procédure d'analyse, de développement et d'évaluation à des fins d'enseignement. 2. Concevoir et rédiger du matériel de formation sur les procédures du système qui appuient les produits techniques. 3. Exécuter les fonctions, les tâches ou l'analyse de contenu. 4. Élaborer des scénarios et veiller à harmoniser les séquences des procédures, le contenu et les concepts graphiques avec les normes de production du projet. 5. Préparer les produits des didacticiels à livrer en compilant, formatant et exportant le contenu dans leur forme finale, et appuyer leur examen et approbation. 6. Collaborer avec les utilisateurs, les spécialistes ou les analystes fonctionnels pour concevoir et rédiger la documentation et le matériel de formation pour les utilisateurs. 7. Aider à définir les exigences pour alimenter et gérer un milieu de formation. 8. Contrôler la qualité et comparer les thèmes de formation. <p>Pour que l'expérience soit prise en considération, la ressource proposée doit avoir travaillé sur le projet justificatif pendant au moins quatre mois.</p>	
O.8.2	La ressource proposée a un minimum de 3 ans d'expérience à titre de concepteur de didacticiels à l'aide de	

Critères d'évaluation des ressources		
L'entrepreneur doit démontrer ce qui suit :		
Critères	Exigence obligatoire	Expérience confirmée (L'entrepreneur insérera la réponse)
	la trousse de soutien à la productivité des utilisateurs d'Oracle pour une mise en œuvre ou une mise à niveau de PeopleSoft HCM.	

2.0 Critères cotés d'évaluation des ressources :

C.1 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 2

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée	Maximum de points à attribuer	Points Reçus
C.1.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 3 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.1.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.2 A.1 Architecte d'applications et de logiciels, niveau 3

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.2.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, dans cette catégorie de ressources conformément à la définition indiquée dans l'Énoncé de travail, dans la version 9.1 de PeopleSoft HCM.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.2.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C. 3 A.2 Analyste fonctionnel PGI, niveau 2

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.3.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 3 ans, dans cette catégorie de ressources conformément à la définition indiquée dans l'Énoncé de travail,	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	dans la version 9.1 de PeopleSoft HCM.			
C.3.2	<p>Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences 	<p>2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points</p>	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.4 A.2 Analyste fonctionnel PGI, niveau 3

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.4.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.4.2	<p>Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Principales ressources humaines 	<p>2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points</p>	25	

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	(RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Elaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.5 P.7 Coordonnateur de projet, niveau 2

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.5.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur un progiciel de gestion intégrée.	De 5+ à 6 ans = 5 points De 6+ à 7 ans = 10 points De 7+ à 8 ans = 15 points De 8+ à 9 ans = 20 points De 9+ à 10 ans = 25 points	25	
Cote globale maximale			25	
Total des points de la note				

C.6 P.9 Gestionnaire de projet (PGI), niveau 3

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.6.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 5 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	HCM version 9.1 de PeopleSoft.			
C.6.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.7 B.7 Architecte de la transformation opérationnelle, niveau 3

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.7.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 10 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	De 10+ à 11 ans = 5 points De 11+ à 12 ans = 10 points De 12+ à 13 ans = 15 points De 13+ à 14 ans = 20 points De 14+ à 15 ans = 25 points	25	
C.7.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft :	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigence cotée	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

C.8 B.9 Concepteur de didacticiels, niveau 2

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
C.8.1	Expérience, en plus de l'exigence d'une expérience minimale obligatoire de 3 ans, de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur HCM version 9.1 de PeopleSoft.	1 point par mois jusqu'à concurrence de 25 mois	25	
C.8.2	Expérience de l'exécution des tâches de cette catégorie de ressources, tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de travail, sur plus d'un des modules suivants de la suite HCM de PeopleSoft : a) Principales ressources humaines (RH) (y compris Administration des effectifs; Perfectionnement des effectifs; Développement organisationnel; Élaboration de formation; et Surveillance des effectifs) b) Solution de recrutement	2 modules = 5 points 3 modules = 10 points 4 modules = 15 points 5 modules = 20 points 6 modules = 25 points	25	

L'entrepreneur doit démontrer que la ressource déterminée possède de qui suit :				
Critères	Exigences cotées	Expérience confirmée (Le soumissionnaire insérera la réponse)	Maximum de points à attribuer	Points Reçues
	c) Gestion des profils d) Profil électronique (y compris Libre-service des employés et Libre-service des gestionnaires) e) Gestion du profil électronique f) Feuille de paye pour l'Amérique du Nord g) Interface sur la feuille de paye h) Développement électronique i) Gestion des absences			
Cote globale maximale			50	
Total des points de la note				

TOUTES LES AUTRES MODALITÉS DE LA DP DEMEURENT INCHANGÉES.