



RETURN BIDS TO:

RETOURNER LES SOUMISSIONS À:

Bid Receiving Unit via e-post Connect/l'Unité de
réception des soumissions de Travaux publics et
Services gouvernementaux Canada (TPSGC)
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

Training and Specialized Services Division/Division de
la formation et des services spécialisés
Terrasses de la Chaudière 5th Floor
Terrasses de la Chaudière 5e étage
10 Wellington Street,
10, rue Wellington,
Gatineau
Québec
K1A 0S5

Title - Sujet CORCAN Services d'emploi	
Solicitation No. - N° de l'invitation 21C31-188959/A	Amendment No. - N° modif. 004
Client Reference No. - N° de référence du client 21120-18-2698959	Date 2020-08-04
GETS Reference No. - N° de référence de SEAG PW-\$\$ZH-144-38325	
File No. - N° de dossier 144zh.21C31-188959	CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME
Solicitation Closes - L'invitation prend fin at - à 02:00 PM on - le 2020-08-21	Time Zone Fuseau horaire Eastern Daylight Saving Time EDT
F.O.B. - F.A.B. Specified Herein - Précisé dans les présentes Plant-Usine: <input type="checkbox"/> Destination: <input type="checkbox"/> Other-Autre: <input checked="" type="checkbox"/>	
Address Enquiries to: - Adresser toutes questions à: Lepage, Marie-C	Buyer Id - Id de l'acheteur 144zh
Telephone No. - N° de téléphone (613) 858-8637 ()	FAX No. - N° de FAX () -
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

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

MODIFICATION 004 DE L'INVITATION

SECTION A - Questions et réponses de la téléconférence des soumissionnaires du 29 juillet 2020 :

Remarque : Les questions peuvent avoir été modifiées et/ou abrégées.

Question 1

À la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires :

Le critère TO.5 est formulé différemment des critères TO.2 à TO.4. Le critère TO.5 fait référence à l'expérience de la ressource proposée sous TO.1 pour chacun des secteurs et dans les critères TO.2 à TO.4 ont fait référence à l'expérience de chacune des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs. Nous aimerions clarifier si dans le critère TO.5 nous devons présenter 3 entretiens pour 1 ressource proposée dans TO.1 ou 3 entretiens pour chacune des ressources proposées dans TO.1.

Par exemple, si 4 ressources sont proposées pour 1 secteur en TO.1, est-ce que l'on doit présenter 12 entretiens ou est-ce que l'on peut choisir 1 des ressources proposées en TO.1 et démontrer la conformité pour 3 entretiens ?

Réponse 1

Le critère TO.5 a été révisé. Veuillez consulter la Section B ci-dessous pour voir ce critère.

Question 2 :

En référence à la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires TO.1 à TO.5, vous demandez de proposer des coordonnateurs de services en emploi (CE) pour chacun des secteurs où le soumissionnaire présente une demande et fournir l'information pour démontrer l'expérience de chacune des ressources.

Pourquoi ne pas aussi tenir compte de l'expérience de l'organisation ? Par exemple, un entrepreneur dont la mission est de travailler en employabilité avec les personnes délinquantes et/ou ayant des antécédents judiciaires possède une expertise d'organisation supérieure à un entrepreneur dont la mission ne concerne ni l'employabilité, ni les personnes judiciarisées. Alors il nous semble que cet organisme devrait logiquement avoir plus de chances d'obtenir le contrat qu'un autre organisme. D'autant plus que par son expertise de pointe à propos de l'employabilité des délinquants, l'entrepreneur est donc plus à même de former, superviser, encadrer les coordonnateurs de services d'emploi dédiés au contrat.

Réponse 2 :

Bien que nous apprécions l'expérience et le mandat de toute organisation, l'expérience de l'organisation est recueillie grâce à ses ressources. Si les employés d'une organisation ont de l'expérience dans la prestation de services spécifiques, cela indique par extension que l'organisation aura de l'expérience dans la prestation et la gestion de la prestation de ces services.

Question 3 :

En référence à la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires TO.2 à TO.5 et la référence à la « ressource », notre organisation a plusieurs intervenants qui travaillent avec la personne délinquante pour livrer les services et obtenir les résultats. Ne serait-il pas mieux de parler de la ressource en tant qu'organisation plutôt que d'une personne ? Par exemple, si ma ressource humaine quitte pendant son mandat, la livraison du service est basée sur l'expertise transférable à la nouvelle ressource humaine. En réalité, la qualité et l'expertise n'est pas l'affaire d'un ou une employé(e), mais bien de l'organisation dans son ensemble.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Réponse 3 :

Une organisation est responsable de gérer ses ressources à l'interne et de s'assurer également que les termes et conditions de tout contrat sont respectés. Si une ressource quitte une organisation avant l'achèvement des conditions du contrat, il est de la responsabilité de l'organisation de garantir la continuité de la prestation des services conformément aux conditions du contrat.

Question 4:

En référence à la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires TO.2 à TO.5, vous demandez que le soumissionnaire propose au moins un coordonnateur de services d'emploi, pour chacun des secteurs, qui possède toute l'expérience demandée.

Lorsque nous sommes un organisme d'employabilité spécialisé exclusivement auprès des personnes judiciairisées, nous avons une équipe de travail composée de plusieurs personnes et un coordonnateur (trice) de services qui est en charge de tous les services.

Nos employés qui travaillent avec les délinquants ont des expertises, compétences professionnelles et des profils scolaires différents qui sont adaptés aux postes qu'ils occupent au sein de notre organisation. Les étapes d'intervention auprès du délinquant ne demandent absolument pas les mêmes compétences professionnelles. Un employé n'offre donc pas l'ensemble des services aux délinquants mais se spécialise dans une étape de l'intervention.

Pourquoi lorsqu'on fait référence à la ressource, ne pouvons-nous pas proposer la ressource organisationnelle qui assure le service plutôt que des individus ?

Réponse 4:

Sous la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires, les critères TO.2 à TO.5 ont été modifiés afin de demander qu'une (1) des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs, rencontre l'exigence du critère. Veuillez consulter la Section B ci-dessous pour voir les changements apportés aux critères TO.2 à TO.5.

Question 5:

En référence à la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires TO.5, vous demandez que la/les ressources aient de l'expérience dans la prestation de services pour favoriser le maintien en emploi des délinquants, et vous précisez que ces services doivent avoir été rendus sur les lieux de travail du délinquant. Pour expliquer ce critère, vous réferez le soumissionnaire à l'annexe A – Énoncé des travaux, section 4.1, tâches c), d) and e). Dans l'énoncé des travaux aux sections mentionnées, il n'est pas question que les services rendus doivent obligatoirement se dérouler sur les lieux de travail du délinquant. Notre expérience quant à la prestation de tels services nous permet d'affirmer qu'il est possible d'intervenir pour favoriser le maintien en emploi autant sur les lieux de travail du délinquant qu'à nos bureaux ou par téléphone, et ce, avec la même efficacité.

Ainsi, puisque l'énoncé des travaux n'exige pas que les entretiens visant le maintien en emploi aient lieu sur les lieux de travail du délinquant, serait-il possible d'enlever « *sur les lieux de travail* » dans le libellé du critère TO.5, afin que les critères techniques obligatoires soient cohérents avec le travail demandé sous l'énoncé des travaux ?

Réponse 5:

La mention « *sur les lieux de travail* » a été supprimée du critère MT.5 de la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires. Veuillez consulter la Section B ci-dessous pour voir le critère TO.5 révisé.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Question 6:

En référence à l'Annexe A - Énoncé des travaux, section 5.0 Livrable, selon notre expertise concernant la prestation de services d'emploi auprès des délinquants, nous considérons que le volume de travail demandé à la Phase 1 – Évaluation initiale du délinquant, est d'intensité supérieure (en termes de services à donner, de nombre d'entrevues, de démarchage d'entreprises, etc.) par rapport aux autres phases.

En conséquence, nous sommes d'avis que la répartition des paiements n'est pas en adéquation avec le volume de travail demandé à l'énoncé des travaux. De plus, elle comporte une certaine lourdeur administrative par le nombre de phases de paiement. Serait-ce possible de revoir le calendrier de paiement à la Partie 7 – Clauses du contrat subséquent, section 7.6.3 Modalités de paiement, afin qu'il reflète davantage l'ampleur du travail réalisé à chaque phase ?

Nous aimerions proposer le calendrier de paiement suivant :

Phase 1 : 50 % du Prix ferme tout compris par délinquant;

Phase 2 : 40 % du Prix ferme tout compris par délinquant;

Phase 3 : Nous suggérons d'éliminer cette phase, puisque seulement 2 semaines séparent la phase 2 et la phase 3.

Phase 4 : 10 % du Prix ferme tout compris par délinquant.

Un calendrier de paiement de ce genre reflète avec plus d'exactitude la répartition du travail à faire selon les phases, et assure tout de même que l'entrepreneur s'engage à donner les services jusqu'à l'ultime résultat souhaité, soit le maintien de 60 jours en emploi. Aussi, il faut considérer que malgré que le coordonnateur de l'emploi donne tous les services nécessaires à favoriser la conservation de l'emploi du délinquant, certains événements hors du contrôle du CE ou de l'entrepreneur peuvent faire en sorte que le maintien en emploi ne se réalise pas. On nous demande de donner un service en prévision de l'obtention de certains résultats. Nous sommes d'avis que l'entrepreneur ne peut pas être tenu 100% responsable du résultat, car ici, nous travaillons avec des êtres humains et non avec des matériaux. Ainsi, l'entrepreneur a une obligation de moyens, c'est-à-dire, l'obligation d'exécuter les travaux au meilleur de sa compétence afin de faire en sorte que les délinquants obtiennent et maintiennent un emploi. Les services offerts contribuent à l'atteinte des résultats souhaités. Toutefois, une partie de ces résultats est hors de notre contrôle et nous souhaitons que l'appel d'offre reconnaisse cette réalité.

Réponse 6:

Notre objectif est de favoriser un cadre qui favorisera la coopération entre les prestataires de services et les destinataires. La base de paiement a été développée pour permettre progressivement ce partenariat. Il est important de s'assurer que le délinquant conserve son emploi après la réalisation de la première phase. La base de paiement ne sera pas modifiée.

Question 7:

En référence à l'Annexe A – Énoncé des travaux, section 7.0 Volume estimatif des délinquants référés au PEE – Région du Québec, étant sous contrat avec CORCAN depuis plusieurs années, ces nombres ne concordent pas avec les nombres que nous avons eus au cours des dernières années, vos nombres sont bien au-delà. Est-ce possible de nous expliquer votre méthode de calcul pour ces estimés ?

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Réponse 7:

Un certain nombre de facteurs, y compris les données historiques et le flux de la population de délinquants, sont pris en compte pour déterminer le nombre de référés potentiels. Comme indiqué dans la section de l'énoncé des travaux, ce nombre n'est pas une garantie mais une estimation.

Question 8:

En référence à l'Annexe A - Énoncé des travaux, section 5.0 Livrables, pour la Phase 2 vous mentionnez que le placement en emploi doit être à temps plein et vous définissez la notion de temps plein par 37,5 heures par semaine. Au Québec, un emploi est considéré à temps plein si la personne y travaille 30 heures ou plus par semaine. Est-ce possible de modifier ou préciser votre définition d'emploi à temps plein pour qu'elle soit cohérente avec la réalité du territoire/de la province (Province de Québec) sur lequel s'effectue la prestation des services demandés dans cette invitation à soumissionner ?

Réponse 8:

Nous avons pris en considération la variation et nous avons accepté de changer les heures à 30 heures ou plus par semaine ou 120 heures sur une période de 30 jours consécutifs seront acceptées.

Question 9 :

En référence à l'Annexe A - Énoncé des travaux, section 5.0 Livrables pour la Phase 2, 3 et 4, serait-il possible de revoir à la hausse les sept (7) jours consécutifs accordés entre deux placements ?

Notre expertise nous démontre qu'une personne doit parfois quitter un emploi, parfois revoir le secteur d'emploi ciblé et reprendre la recherche d'emploi avant d'en trouver un autre, il lui faut donc souvent beaucoup plus que 7 jours. Une période d'un minimum de 20 jours ouvrables serait, à notre avis, plus réaliste et éviterait d'avoir à constamment recommencer le décompte. Nous estimons que l'intégration sur le marché du travail devrait être le livrable et non le maintien dans un seul emploi. Nous valorisons et accompagnons les clients dans leur démarche pour améliorer leurs conditions de travail ainsi que leur situation financière afin de diminuer le risque de récidive à long terme. Une personne est libre de quitter un emploi qui ne lui convient pas et notre rôle est de l'accompagner afin qu'il trouve un emploi correspondant davantage à son projet professionnel et se maintienne sur le marché du travail.

Réponse 9 :

L'énoncé des travaux est élaboré pour assurer la coopération entre les fournisseurs de services et les délinquants. Nous pensons qu'en travaillant constamment ensemble, un nouvel emploi pourrait être trouvé dans le délai indiqué.

Question 10:

En référence à l'Annexe A - Énoncé des travaux, section 5.0 Livrables pour la Phase 2 au troisième paragraphe, est-ce que vous pouvez nous expliquer ce que veut dire: « ...dans le cas où le nombre de jours doit être utilisé plutôt que l'accumulation d'heures, un minimum de 5 heures par jour doit être travaillé pour être compté comme un jour de travail afin de compter 30 jour consécutifs » Nous comprenons que le total fait toujours 37,5 heures par semaine donc impossible de facturer si moins d'heures ?

Toujours sous la phase 2, que veut dire : « Une période de congé ou de vacances ne compte pas pour une contrepartie de 30 jours » ? Pour une période de vacances qui serait de deux semaines et plus, nous devons alors annuler le placement et recommencer un nouveau placement ? Est-ce que la période de vacances, lorsque plus de 7 jours, serait comptée comme un arrêt de travail ?

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Réponse 10:

La phase 2 est considérée comme terminée si le délinquant obtient un emploi à temps plein (30 heures de travail par semaine) ou si le délinquant a accumulé 120 heures de travail au cours de la période de 30 jours. Un minimum de cinq (5) heures par jour doit être travaillé pour être compté comme un jour de travail afin de compter dans les 30 jours consécutifs.

Par exemple, le délinquant obtient un emploi de commis d'épicerie et commence à travailler le 4 mai 2020 et conserve cet emploi jusqu'au 2 juin 2020, pendant cette période qui équivaut à 30 jours consécutifs, le délinquant travaille au total 120 heures.

Par conséquent, la facture peut être soumise pour la phase 2, car les services sont considérés comme terminés, car le délinquant a accumulé un total de 120 heures de travail sur une période de 30 jours consécutifs.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

SECTION B – MODIFICATIONS À LA SOLICITATION

B1. La date de clôture de la demande de soumission est actuellement fixée au 14 août 2020 à 14 h, heure avancée de l'Est (HAE). Elle sera reportée au 21 août 2020 à 14 h HAE.

B2. SUPPRIMER la Pièce jointe 1 de la Partie 4 – Critères d'évaluation techniques obligatoires dans son intégralité et **REEMPLACER** par la suivante :

La soumission doit satisfaire aux critères techniques obligatoires indiqués ci-dessous. Pour chaque ressource proposée, le soumissionnaire doit fournir les documents nécessaires afin de démontrer qu'il répond à chacune des exigences.

Les soumissions qui ne respectent pas les critères techniques obligatoires seront jugées non recevables.

Chaque critère technique obligatoire devrait être traité séparément.

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
TO.1	<p>Ressources et emplacement (voir l'annexe A – Énoncé des travaux, section 4.0 – Besoins, section 4.1 - Tâches, section 5.0 - Livrables et section 6.2 - Emplacements de services pour les délinquants mis en liberté sous conditions dans la collectivité)</p> <p>Le soumissionnaire doit proposer au moins un (1) coordonnateur de services d'emploi dans chacun des secteurs où il présente une soumission.</p> <p><i>Nota 1: Une (1) ressource peut-être proposée pour un maximum de deux (2) secteurs seulement.</i></p> <p>De plus, le soumissionnaire doit indiquer, pour chacun des secteurs où il présente une soumission, le ou les emplacement(s) qu'il utilisera pour effectuer la prestation des services aux délinquants mis en liberté sous conditions dans la collectivité.</p> <p>Les secteurs de la région du Québec sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ville-Marie;2. Maisonneuve;3. Estrie;4. Granby;5. Longueuil;6. Trois-Rivières;7. Rouyn-Noranda;8. Rimouski;	<p>Le soumissionnaire doit démontrer sa conformité en fournissant ce qui suit</p> <ol style="list-style-type: none">1) Le soumissionnaire doit fournir les renseignements suivants pour chacun des secteurs où il présente une soumission :<ol style="list-style-type: none">a) le nom de chacune des personnes proposées comme coordonnateur de services et le secteur auquel la ressource serait affectée. Se référer à la <i>Nota 1</i> dans la colonne de gauche. <p>ET</p> <ol style="list-style-type: none">b) le nom du ou des emplacement(s) qui sera utilisé pour la prestation de service. Se référer à <i>Nota 2</i> dans la colonne de gauche.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
	<p>9. Québec; 10. Outaouais; 11. Laval; 12. Laurentides; 13. Lanaudière; et 14. Chicoutimi.</p> <p>Les emplacements qui doivent être utilisés pour la prestation des services aux délinquants mis en liberté sous conditions dans la collectivité sont les suivants :</p> <p>a) Emplacement no.1 : Installation de l'entrepreneur. et/ou b) Emplacement no.2 : Bureaux de libération et centres correctionnels communautaires (CCC) de Services Correctionnel Canada.</p> <p><i>Nota 2 : Une combinaison d'un emplacement sous a) et sous b) est acceptée.</i></p>	

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
TO.2	<p>Expérience de l'évaluation relative à l'emploi et à l'employabilité (voir l'annexe A – Énoncé des travaux, section 5.0 – Livrables, phase n°1 - Évaluation)</p> <p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'une (1) des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs, a réalisé au moins trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité, au cours des cinq (5) dernières années, auprès de personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) délinquants; ou b) ex-délinquants; ou c) personnes ayant un casier judiciaire. <p>Chacune des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité réalisées doit avoir traité au minimum des thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) évaluation des besoins de la personne afin de préparer son entrée sur le marché du travail; b) vérification de l'expérience de travail et des habiletés liées à l'entretien d'embauche; et c) confirmation des champs d'intérêt de la personne. <p>Même si la ressource a été proposée pour deux secteurs, le soumissionnaire n'a pas à fournir plus de trois (3) évaluations pour démontrer que la ressource rencontre ce critère.</p> <p>Le Canada se réserve le droit de demander pour des références afin de confirmer la validité des informations fournies.</p>	<p>Le soumissionnaire doit démontrer sa conformité en fournissant ce qui suit :</p> <p>Pour une (1) des ressources proposées sous TO.1 dans chacun des secteurs, le soumissionnaire doit fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le nom de chacune des organisations clientes pour lesquelles chacune des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité a été réalisée; <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> b) l'endroit où chacune des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité a été réalisée (municipalité/ville et province/état); <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> c) la date à laquelle chacune des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité a été réalisée (mois/année); <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> d) une description détaillée des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité réalisées afin de démontrer qu'elles satisfont aux exigences énumérées dans la colonne de gauche.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
TO.3	<p>Expérience de l'élaboration et de l'exécution de plans d'action en matière d'emploi (voir l'annexe A – Énoncé des travaux, section 5.0 – Livrables, section 4.1 - Tâches (k), et la phase n°1 - Évaluation)</p> <p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'une (1) des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs a élaboré et exécuté, au cours des cinq (5) dernières années, trois (3) plans d'action en matière d'emploi destinés à des personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :</p> <p>a) délinquants; ou b) ex-délinquants; ou c) personnes ayant un casier judiciaire.</p> <p>Chacun des trois (3) plans d'action en matière d'emploi doit avoir traité, au minimum, des thèmes suivants :</p> <p>a) l'expérience de travail de la personne;</p> <p>b) les méthodes proposées à la personne pour la recherche d'emploi, p. ex. Internet, appels téléphoniques aux employeurs, ateliers sur les stratégies de recherche d'emploi, etc.;</p> <p>c) la disponibilité d'un curriculum vitae;</p> <p>d) les moyens de transport utilisés par la personne pour se rendre aux entretiens d'embauche, y compris les contraintes liées aux déplacements;</p> <p>e) la fréquence des rencontres de suivi avec la personne; et</p> <p>f) le résumé des échanges avec l'agent de libération conditionnelle responsable ou d'autres responsables impliqués dans le processus d'emploi de l'individu.</p>	<p>Le soumissionnaire doit démontrer sa conformité en fournissant ce qui suit :</p> <p>Pour une (1) des ressources proposées sous TO.1 dans chacun des secteurs, le soumissionnaire doit fournir :</p> <p>a) le nom de chacune des organisations clientes pour lesquelles chacun des trois (3) plans d'action a été élaboré et exécuté;</p> <p>ET</p> <p>b) la période de la prestation de chacun des trois (3) plans d'action (mois/année à mois/année);</p> <p>ET</p> <p>c) une description détaillée de chacun des trois (3) plans d'action afin de démontrer qu'ils satisfont aux exigences énumérées dans la colonne de gauche.</p>

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
	<p>Même si la ressource a été proposée pour deux secteurs, le soumissionnaire n'a pas à fournir plus de trois (3) plans d'actions pour démontrer que la ressource rencontre ce critère.</p> <p>Le Canada se réserve le droit de demander pour des références afin de confirmer la validité des informations fournies.</p>	
TO.4	<p>Expérience de la prestation d'aide à la recherche d'emploi (voir l'annexe A – Énoncé des travaux, section 4.1 - Tâches (a) (b) (c) (d) (f) et (g))</p> <p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'une (1) des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs, a fourni de l'aide à la recherche d'emploi au cours des cinq (5) dernières années à trois (3) personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :</p> <p>a) délinquants; ou b) ex-délinquants; ou c) personnes ayant un casier judiciaire.</p> <p>Le soutien fourni aux trois (3) personnes pour la recherche d'emploi doit avoir compris, au minimum, les éléments suivants :</p> <p>a) aide à la rédaction du curriculum vitae; et b) présentation des offres d'emplois disponibles.</p> <p>Même si la ressource a été proposée pour deux secteurs, le soumissionnaire n'a pas à démontrer que la ressource a fourni de l'aide à la recherche d'emploi à plus de trois (3) personnes pour démontrer que la ressource rencontre ce critère.</p> <p>Le Canada se réserve le droit de demander pour des références afin de confirmer la validité des informations fournies.</p>	<p>Le soumissionnaire doit démontrer sa conformité en fournissant ce qui suit :</p> <p>Pour une (1) des ressources proposées sous TO.1 dans chacun des secteurs, le soumissionnaire doit fournir :</p> <p>a) le nom des organisations clientes liées à chacune des trois (3) personnes auxquelles l'aide à la recherche d'emploi a été fournie;</p> <p>ET</p> <p>b) la période de la prestation de service à chacune des trois (3) personnes (mois/année à mois/année);</p> <p>ET</p> <p>c) une description détaillée de l'aide à la recherche d'emploi fournie à chacune des trois (3) personnes afin de démontrer qu'elle satisfait aux exigences énumérées dans la colonne de gauche.</p>

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

	Critères techniques obligatoires	Instructions à l'intention des soumissionnaires
TO.5	<p>Expérience de la prestation d'entretiens visant la conservation de l'emploi (voir l'annexe A – Énoncé des travaux, section 4.1 - Tâches (c) (d) et (e))</p> <p>Le soumissionnaire doit démontrer qu'une (1) des ressources proposées sous TO.1, pour chacun des secteurs, doit avoir accordé des entretiens au cours des cinq (5) dernières années à trois (3) personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) délinquants; ou b) ex-délinquants; ou c) personnes ayant un casier judiciaire. <p>Lors des entretiens, la ressource doit avoir au minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) répondu aux questions de la personne concernant son milieu de travail et ses directives de travail; b) aidé la personne à gérer tout conflit avec d'autres employés et/ou des responsables, si applicable; c) aidé la personne à préparer et à poser sa candidature à toute possibilité de promotion au sein de l'employeur; d) aidé la personne à transmettre des demandes d'absence ou de mesures d'adaptation aux responsables impliqués dans le processus d'emploi de l'individu; et e) communiqué avec l'employeur pour prendre connaissance des progrès ou des difficultés de la personne, par exemple, son absentéisme, ses relations interpersonnelles et son rendement. <p>Même si la ressource a été proposée pour deux secteurs, le soumissionnaire n'a pas à démontrer que la ressource a accordé des entretiens à plus de trois (3) personnes pour démontrer que la ressource rencontre ce critère.</p> <p>Le Canada se réserve le droit de demander pour des références afin de confirmer la validité des informations fournies.</p>	<p>Le soumissionnaire doit démontrer sa conformité en fournissant ce qui suit :</p> <p>Pour une (1) des ressources proposées sous TO.1 dans chacun des secteurs, le soumissionnaire doit fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le nom de l'employeur de chacune des trois (3) personnes pour lequel l'entretien a été réalisé; <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> b) l'endroit où s'est déroulé l'entretien de chacune des trois (3) personnes (municipalité/ville et province/état); <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> c) la date de l'entretien de chacune des trois (3) personnes (mois/année); <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> d) une description des entretiens pour chacune des trois (3) personnes afin de démontrer qu'ils satisfont aux exigences énumérées dans la colonne de gauche.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

B3. Sous l'annexe A – Énoncé des travaux, **SUPPRIMER** la section 5.0 Livrables et **REPLACER** par la suivante :

5.0 LIVRABLES

Le CE doit effectuer une intervention progressive auprès du délinquant qui consiste dans la livraison des quatre (4) phases ci-dessous. Les études démontrent que les délinquants ayant un emploi rémunéré au de-delà de 30 jours consécutifs ont 3 fois moins de risques d'être réincarcéré pour une infraction. Par conséquent, la phase 2, 3 et 4 ci-dessous ont pour objectif la réussite de la réinsertion du délinquant dans la collectivité et de favoriser la sécurité publique. Ainsi, SCC mise sur la performance du CE à s'engager auprès du délinquant afin que ce dernier sécurise un emploi à plus long terme.

Phase no.1 : Évaluation initiale

Le CE doit communiquer avec le délinquant référé vers le PEE dans les 10 jours calendrier suivant la référence du délinquant par le SCC, pour réaliser une entrevue d'évaluation initiale. Cette entrevue a pour objectif de :

- a) Recueillir et vérifier les besoins du délinquant pour préparer son entrée en milieu de travail;
- b) Valider les compétences de travail du délinquant; et
- c) Confirmer les préférences du délinquant en ce qui a trait à l'emploi.

Le CE devra réaliser l'entrevue initiale en établissement correctionnel si le délinquant n'a pas encore été libéré sous conditions. Si le délinquant est libéré sous conditions dans la collectivité, le CE devra réaliser l'évaluation initiale dans l'emplacement no.1 ou l'emplacement no.2, tel que décrit à la section 6.0 – Emplacements des services. Dans la mesure du possible, le CE devra prioriser une rencontre d'évaluation en personne pour établir un premier contact avec le délinquant.

L'évaluation initiale comprend, sans s'y limiter, les tâches suivantes :

- a) Cerner et créer des possibilités d'emploi avant et pendant la période de mise en liberté;
- b) Analyser et évaluer les besoins du délinquant en fonction de son niveau d'éducation, de son expérience professionnelle, de ses compétences, de ses objectifs en matière d'emploi, de ses intérêts professionnels;
- c) Cerner les besoins en perfectionnement des compétences en vue d'atteindre l'autonomie fonctionnelle : gestion du temps, travail en équipe, leadership, gestion financière, ou tout autre compétence nécessaire à l'obtention et au maintien d'un emploi;
- d) Cerner et définir la dynamique et les problèmes du délinquant en matière d'emploi (notamment, les problèmes familiaux et médicaux, les limites physiques et mentales, ainsi que les restrictions liées aux conditions de mise en liberté) qui ont une incidence sur le type d'emploi convenant au délinquant; et
- e) Établir un plan d'action pour chaque délinquant référé afin de répondre aux besoins à l'emploi et employabilité.

Le CE doit fournir au délinquant une orientation appropriée et bien préparer le terrain pour faire en sorte que la recherche, l'obtention et la conservation de l'emploi soient réussies. L'entrevue peut inclure la vérification d'un curriculum vitae approprié et à jour incluant des personnes-ressources, la vérification des informations de contact du délinquant et de ses moyens de communication. Pour augmenter les chances de réussir, en se basant sur son propre réseau, ses expériences en prestation de services et son impact, le CE doit définir les domaines dans lesquels le délinquant pourrait réussir à trouver un travail.

Le CE doit consigner un résumé de l'information obtenue lors de l'évaluation initiale, en complétant un registre d'intervention dans le SGD dans les 10 jours calendrier suivant la rencontre.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

La phase 1 peut être complétée qu'une seule fois par un CE pour 1 même délinquant pendant sa participation au PEE. Le CE devra se référer à l'information déjà consolidée au SGD pour mettre à jour le plan d'action du délinquant et poursuivre les interventions.

L'ALC informera le CE si un délinquant est suspendu ou placé en détention. Lorsqu'un délinquant est suspendu du PEE pour bris de condition et que celui-ci est réincarcéré temporairement jusqu'à ce que la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) rende une décision quant à son dossier, les services d'emploi et d'employabilité du CE seront suspendus. Si le délinquant est remis en liberté, le CE pourra poursuivre les services. Cependant, si la libération du délinquant est révoquée, la référence du délinquant au PEE sera annulée par l'autorité de projet d'emploi-employabilité (CORCAN).

Phase no. 2 : Le placement en emploi pendant 30 jours consécutifs ou si un délinquant a accumulé 120 heures d'emploi au cours des 30 jours consécutifs

Pour les besoins de cet énoncé des travaux, 30 jours consécutifs est défini comme 30 jours travaillés sans bris de services. Ceci inclut les jours de semaines et de fin de semaine.

Pour les délinquants qui travaillent avec une organisation ouverte du lundi au vendredi, le décompte de 30 jours inclut toujours la période de la fin de semaine tant que le délinquant continuera de travailler pendant la période de 30 jours.

Cette phase est considérée comme complétée par le CE lorsqu'un délinquant obtient un placement en emploi, soit un emploi temps-plein de 30 heures par semaine ou si un délinquant a accumulé 120 heures d'emploi au cours des 30 jours et qu'il le conserve, sans bris de services, pendant une période de 30 jours consécutifs. Dans les cas où le nombre de jours doit être utilisé plutôt que l'accumulation d'heures, un minimum de 4 heures par jour doit être travaillé pour être compté comme un jour de travail afin de compter les 30 jours consécutifs. Une période de congé ou de vacances ne compte pas pour une contrepartie de 30 jours.

Exception :

Si le délinquant perd ou quitte son emploi 29 jours ou moins suivant son placement, la Phase 2 sera considéré comme complété par le CE, si dans les sept (7) jours consécutifs suivant la perte d'emploi, le délinquant arrive à se trouver un autre emploi. Dans ce cas, le bris de services ne sera pas pris en considération et le placement des deux (2) emplois sera additionné.

Exemple aux fins de calcul de la phase 2 :

Le délinquant obtient un emploi no.1 comme commis d'épicerie le 9 mars 2020 et maintient son emploi jusqu'au 26 mars 2020, soit l'équivalent de 18 jours consécutifs travaillés. Le 27 mars 2020, le délinquant est mis à pied. Du 30 mars 2020 au 1 avril 2020, le CE travaille avec le délinquant à la recherche d'un nouvel emploi. Le délinquant obtient un emploi no. 2 comme serveur dans un restaurant. Le délinquant débute l'emploi comme serveur le 3 avril 2020 et maintient son emploi jusqu'au 14 avril 2020, soit l'équivalent de 12 jours consécutifs travaillés. Le total du nombre de jours travaillés par le délinquant se calcule ainsi : Emploi no.1 : 18 jours travaillés + Emploi no. 2 : 12 jours travaillés = 30 jours consécutifs travaillés.

Phase no. 3 : Le maintien en emploi au-delà de 45 jours consécutifs ou si un délinquant a accumulé 180 heures d'emploi au cours des 45 jours consécutifs

Pour les besoins, 45 jours consécutifs est défini comme 45 jours travaillés sans bris de services. Ceci inclut les jours de semaines et de fin de semaine.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Cette phase est considérée complétée par le CE lorsque le délinquant maintient un emploi, soit un emploi temps-plein de 30 heures ou plus par semaine ou si un délinquant a accumulé 180 heures d'emploi au cours des 45 jours et qu'il le conserve, sans bris de services, pendant une période de 45 jours consécutifs. Dans les cas où le nombre de jours doit être utilisé plutôt que l'accumulation d'heures, un minimum de 4 heures par jour doit être travaillé pour être compté comme un jour de travail afin de compter les 45 jours consécutifs. Une période de congé ou de vacances ne compte pas pour une contrepartie de 45 jours.

Exception :

Si le délinquant perd ou quitte son emploi 45 jours ou moins suivant son placement, la Phase 3 sera considéré comme complété par le CE, si dans les sept (7) jours consécutifs suivant la perte d'emploi, le délinquant arrive à se trouver un autre emploi. Dans ce cas, le bris de services ne sera pas pris en considération et le placement des deux (2) emplois sera additionné.

Exemples aux fins de calcul de la phase 3:

Le délinquant obtient un emploi no.1 comme commis d'épicerie et débute le 9 mars 2020 et maintient son emploi jusqu'au 9 avril 2020, soit l'équivalent de 30 jours consécutifs travaillés. Le 10 avril 2020, le délinquant est mis à pied. Du 10 avril 2020 au 17 avril 2020, le CE travaille avec le délinquant à la recherche d'un nouvel emploi. Le délinquant obtient un emploi no. 2 comme serveur dans un restaurant. Le délinquant débute l'emploi comme serveur le 18 avril 2020 et maintient son emploi jusqu'au 3 mai 2020, soit l'équivalent de 15 jours consécutifs travaillés. Le total du nombre de jours travaillés par le délinquant se calcule ainsi : Emploi no.1 : 30 jours travaillés + Emploi no. 2 : 15 jours travaillés = 45 jours consécutifs travaillés.

Phase no. 4 : Le maintien en emploi au-delà de 60 jours ou si un délinquant a accumulé 240 heures d'emploi au cours des 60 jours consécutifs

Pour les besoins, 60 jours consécutifs est défini comme 60 jours travaillés sans bris de services. Ceci inclut les jours de semaines et de fin de semaine.

Cette phase est considérée complétée par le CE lorsque le délinquant maintien un emploi, soit un emploi temps-plein de 30 heures ou plus par semaine ou si un délinquant a accumulé 240 heures d'emploi au cours des 60 jours et qu'il le conserve, sans bris de services, pendant une période de 60 jours consécutifs. Dans les cas où le nombre de jours doit être utilisé plutôt que l'accumulation d'heures, un minimum de 4 heures par jour doit être travaillé pour être compté comme un jour de travail afin de compter les 60 jours consécutifs. Une période de congé ou de vacances ne compte pas pour une contrepartie de 60 jours.

Exception :

Si le délinquant perd ou quitte son emploi 59 jours ou moins suivant son placement, la Phase 4 sera considéré comme complété par le CE, si dans les sept (7) jours consécutifs suivant la perte d'emploi, le délinquant arrive à se trouver un autre emploi. Dans ce cas, le bris de services ne sera pas pris en considération et le placement des deux (2) emplois sera additionné.

Exemple aux fins de calcul de la phase 4:

Le délinquant obtient un emploi no.1 comme commis d'épicerie et débute le 9 mars 2020 et maintient son emploi jusqu'au 9 avril 2020, soit l'équivalent de 30 jours consécutifs travaillés. Le 10 avril 2020, le délinquant est mis à pied. Du 10 avril 2020 au 17 avril 2020, le CE travaille avec le délinquant à la recherche d'un nouvel emploi. Le délinquant obtient un emploi no. 2 comme serveur dans un restaurant.

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

Le délinquant débute l'emploi comme serveur le 18 avril 2020 et maintient son emploi jusqu'au 17 mai 2020, soit l'équivalent de 30 jours consécutifs travaillés. Le total du nombre de jours travaillés par le délinquant se calcule ainsi : Emploi no.1 : 30 jours travaillés + Emploi no. 2 : 30 jours travaillés = 60 jours consécutifs travaillés.

Advenant que pendant la livraison des services du CE à la phase 2, 3 et 4, le délinquant déménage dans un domicile situé dans un autre secteur de la région du Québec et que ce secteur fait partis d'une entente contractuelle avec un autre entrepreneur de services, l'entrepreneur responsable de ce secteur sera responsable d'identifier un CE pour poursuivre l'intervention auprès du délinquant. Le CE doit communiquer avec l'agent de libération conditionnelle du délinquant et le CE antérieur afin de s'assurer que l'information sur l'emploi et l'employabilité du délinquant soit transférée au nouveau CE. La livraison des services du nouveau CE débutera à la phase 2

Exception aux phases 2, 3 et 4

Dans le cas de situation de force majeure, telles que épidémie, pandémie, fermetures ordonnées d'établissements par le gouvernement, grève, catastrophe naturelle ou autres situations incontrôlables où un délinquant ne pourrait poursuivre son emploi, le calcul des journées de travail à la phase 2,3 et 4, pourraient se faire sans bris de services, à condition que l'entrepreneur obtienne par écrit, l'accord du chargé de projet d'emploi-employabilité CORCAN.

B4. SUPPRIMER la section 13.0 Compétences minimum obligatoire des coordonnateurs des services d'emploi et **REEMPLACER** par la suivante :

13.0 Compétences minimum obligatoire

13.1 Au moins une (1) des ressources, dans chacun des secteurs, doit avoir réalisé au moins trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité au cours des cinq (5) dernières années auprès de personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :

- a) délinquants; ou
- b) ex-délinquants; ou
- c) personnes ayant un casier judiciaire.

Chacune des trois (3) évaluations relatives à l'emploi et à l'employabilité réalisées doit avoir traité au minimum des thèmes suivants :

- a) évaluation des besoins de la personne afin de préparer son entrée sur le marché du travail;
- b) vérification de l'expérience de travail et des habiletés liées à l'entretien d'embauche; et
- c) confirmation des champs d'intérêt de la personne.

13.2 Au moins une (1) des ressources, dans chacun des secteurs, doit avoir élaboré et exécuté, au cours des cinq (5) dernières années, trois (3) plans d'action en matière d'emploi, destinés à des personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :

- a) délinquants; ou
- b) ex-délinquants; ou
- c) personnes ayant un casier judiciaire.

Chacun des trois (3) plans d'action en matière d'emploi doit avoir traité au minimum des thèmes suivants :

Solicitation No. - N° de l'invitation
21C31-188959/A
Client Ref. No. - N° de réf. du client
21C31-188959

Amd. No. - N° de la modif.
004
File No. - N° du dossier

Buyer ID - Id de l'acheteur
144ZH
CCC No./N° CCC - FMS No./N° VME

- a) l'expérience de travail de la personne;
- b) les méthodes proposées à la personne pour la recherche d'emploi, p. ex. Internet, appels téléphoniques aux employeurs, ateliers sur les stratégies de recherche d'emploi, etc.;
- c) la disponibilité d'un curriculum vitae;
- d) les moyens de transport utilisés par la personne pour se rendre aux entretiens d'embauche, y compris les contraintes liées aux déplacements;
- e) la fréquence des rencontres de suivi avec la personne; et
- f) le résumé des échanges avec l'agent de libération conditionnelle responsable ou d'autres responsables impliqués dans le processus d'emploi de l'individu.

13.3 Au moins une (1) des ressources, dans chacun des secteurs, doit avoir fourni de l'aide à la recherche d'emploi au cours des cinq (5) dernières années à trois (3) personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :

- a) délinquants; ou
- b) ex-délinquants; ou
- c) personnes ayant un casier judiciaire.

Le soutien fourni à chacune des trois (3) personnes pour la recherche d'emploi doit avoir au minimum compris les éléments suivants :

- a) aide à la rédaction du curriculum vitae; et
- b) présentation des offres d'emplois disponibles.

13.4 Au moins une (1) des ressources, dans chacun des secteurs, doit avoir accordé des entretiens au cours des cinq (5) dernières années à trois (3) personnes correspondant à l'une des catégories suivantes :

- a) délinquants; ou
- b) ex-délinquants; ou
- c) personnes ayant un casier judiciaire.

Lors des entretiens la ressource doit avoir au minimum :

- a) répondu aux questions de la personne concernant son milieu de travail et ses directives de travail;
- b) aidé la personne à gérer tout conflit avec d'autres employés et/ou des responsables, si applicable;
- c) aidé la personne à préparer et à poser sa candidature à toute possibilité de promotion au sein de l'organisme;
- d) aidé la personne à transmettre des demandes d'absence ou de mesures d'adaptation aux responsables impliqués dans le processus d'emploi de l'individu; et
- e) communiqué avec l'employeur de la personne pour prendre connaissance de ses progrès ou de ses difficultés, par exemple son absentéisme, ses relations interpersonnelles et son rendement.

TOUTES LES AUTRES MODALITÉS ET CONDITIONS DEMEURENT INCHANGÉES.
