

RETURN OFFERS TO :
RETOURNER LES OFFRES À :
Bid Receiving - Réception des soumissions:

Correctional Service Canada (CSC) – Service
correctionnel Canada
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario K1A 0P9
Attention : Steve Perron

Request For Supply Arrangement (RFSA)
Demande pour un arrangement en
matière d'approvisionnement (DAMA)

Proposal to: Correctional Service Canada

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

Proposition à: Service Correctionnel du Canada

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

Comments — Commentaires :

THIS DOCUMENT CONTAINS A SECURITY
REQUIREMENT – CE DOCUMENT COMPORTE DES
EXIGENCES RELATIVES À LA SÉCURITÉ.

Issuing Office – Bureau de distribution

Correctional Service Canada (CSC) –
Service Correctionnel Canada (SCC)
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario K1A 0P9

Title — Sujet: Investigation Services/ Services d'enquête	
Solicitation No. — N^o. de l'invitation 21120-19-2900671	
Solicitation Amendment No. – No. de la modification à l'invitation 001	Date : 2020-12-17
GEIS Reference No. — N^o. de Référence de SEAG 21120-19-2900671	
Solicitation Closes — L'invitation prend fin at /à : 14 :00 On /Le : 2025-10-27	Time Zone Fuseau horaire EDT HAE
Delivery Required — Livraison exigée : See herein – Voir aux présentes	
F.O.B. — F.A.B. Plant – Usine: Destination: X Other-Autre:	
Address Enquiries to — Soumettre toutes questions à: Steve Perron Steve.perron@csc-scc.gc.ca	
Telephone No. – N^o de téléphone: 613-293-5934	Fax No. – N^o de télécopieur:
Destination of Goods, Services and Construction: Destination des biens, services et construction: Multiple as per call-up Multiples, selon la commande subséquente.	
Instructions: See Herein Instructions : Voir aux présentes	



Request For Supply Arrangement (RFS) Amendment 001 is issued to

1. Respond to questions 1 through 6 received during the solicitation period;

1. Questions and Answers 1 through 6:

Question 1: Based on our review of 4.2 Basis of Selection - Mandatory Technical Criteria, it is not clear as to how CSC will be selecting the successful Bidder.

Answer 1: Please refer to 4.1 a) of the RFS

Question 2: The RFP requires proposed resources to have experience in the public safety portfolio. Our firm has resources who have extensive investigative services, including employee misconduct, with several other Federal Government Departments. We fail to recognize the importance of having such experience in the public safety portfolio, as allegations being investigated are not department and/or industry specific. We respectfully request that this requirement be deleted as it will enhance competition and provide CSC with very experienced investigators.

Answer 2: CSC is an operational department and part of a para-military culture/enforcement minded culture. Correctional staff are designated peace officers under the legislation and this designation carries with it further accountabilities for our staff. Further to this, the work undertaken in the public safety portfolio and specifically within CSC can lead themselves to life or death situations with our clients (offenders/parolees) and staff. This nuanced knowledge is gained after having experience in working with law enforcement groups under the public safety portfolio, either federally, provincially or municipally. There needs to be an understanding and appreciation of this hierarchical and authoritarian approach in managing the workplace where disobedience or negligence can create a security risk and cause compromised situations or put the safety and lives of clients and staff at serious risk.

Although experience in conducting investigations in other departments or sectors is certainly valuable, the specificity of experience conducting investigations in the public safety portfolio is essential given the unique sub-culture of para-military type organizations such as CSC and the understanding of this culture in order to weigh and assess the safety impact of misconduct, be it serious or seemingly minor.

Misconduct allegations that are investigated can be department specific or tied to public safety considerations; they can range from minor misconduct linked to absenteeism to allegations of excessive use of force or failures to adhere to policies that can lead to grievous bodily harm or death. In these latter cases, experience in dealing with these types of reviews, understanding the nature of the roles and mandates of employees and the organizations within which they operate and the ties to public safety is essential to the investigation and is industry specific.

Question 3: The RFP does not seek the requirement for proposed resources to have a Certified Forensic Examiner (CFE) designation. This requirement is consistent with other Federal Government departments/agencies in providing investigation services. In order to ensure that the resources are adequately trained and qualified in providing such services, CSC should be requesting this requirement.

Answer 3: While this certification appears to be an asset, in that forensic examiner provides scientific assessments of the evidence used in court, in employment law the level of evidence required to demonstrate possible misconduct is based on the principle of probable proof and not beyond a reasonable doubt. Moreover, this designation seems tied more to investigations of fraud, which is not a significant portion of the misconduct allegations that are investigated within CSC. Therefore, while interesting, we do not believe it is necessary to go towards this type of expertise.



Question 4: We respectfully request the names of the bidders that the RFP was issued to.

Answer 4: This RFSA is ongoing and posted on Buy and Sell for a period of five (5) years, and was not issued to Bidders.

Question 5: Is this RFSA a refresh with the current holders carried over or is the previous RFSA now complete and everyone needs to re-apply if they wish to be on the current one?

Answer 5: All interested Bidders need to reapply to this RFSA as the previous one has expired.

Question 6: On Page 38, regarding Mandatory Requirements M1 and M2, Canada has detailed that The Proposed Resource(s) must have five (5) cumulative years of experience providing in investigative services to organizations in the public safety portfolio, and must have completed a minimum of three (3) investigations relating to employee misconduct in the public safety portfolio.

In our experience, investigative services and investigations across all government organizations (departments, agencies and crown corporations) require a similar skillset and face similar challenges from one organization to another. For instance, we have had experience dealing with serious employee misconduct in an institutional setting in several other departments and agencies, which often requires dealing with uncooperative subjects and witnesses. Other similarities include time and travel constraints involved in such investigations; working with sensitive personal and corporate information; dealing with media sensitive investigations; and investigations that often have political implications.

Given the similar processes, skillsets and challenges across departments, agencies and crown corporation, would Canada consider expanding the qualifying organizations in M1 and M2 to include other federal government departments, agencies and crown corporations where the investigative services and investigations have been conducted?

Answer 6: As explained within the criteria M1-M2 the public safety include the RCMP, DND, CBSA, CSIS, Public Safety and CSC, the provincial equivalent of these Federal Departments, or a provincial or municipal police force; all those organizations sharing specific mandate related to public safety. Although experience in conducting investigations in other departments or sectors is certainly valuable, the specificity of the above-mentioned organizations and the nature of their roles and mandates is somewhat similar to that of CSC in terms of the culture inherent to public safety organizations and their para-military nature. A good understanding of such culture to properly assess the safety impact of seemingly minor breaches is essential.

As stated in Question 2, CSC is an operational department and part of a para-military culture/enforcement minded culture. Correctional staff are designated peace officers under the legislation and this designation carries with it further accountabilities for our staff. Further to this, the work undertaken in the public safety portfolio and specifically within CSC can lead themselves to life or death situations with our clients (offenders/parolees) and staff. This nuanced knowledge is gained after having experience in working with law enforcement groups under the public safety portfolio, either federally, provincially or municipally. There needs to be an understanding and appreciation of this hierarchical and authoritarian approach in managing the workplace where disobedience or negligence can create a security risk and cause compromised situations or put the safety and lives of clients and staff at serious risk.

ALL OTHER TERMS AND CONDITIONS REMAIN UNCHANGED.



La modification 001 à la Demande pour un arrangement en matière d'approvisionnement (DAMA) est émise pour:

1. Répondre aux questions 1 à 6 reçues au cours de la période d'invitation; et,

1. Questions et réponses 1 à 6:

Question 1 : D'après notre examen de 4.2 Méthode de sélection - Critères techniques obligatoires, il n'est pas clair comment le SCC sélectionnera le soumissionnaire retenu.

Réponse 1 : Veuillez vous référer au paragraphe 4.1 a) de la DAMA

Question 2 : La demande de propositions exige que les ressources proposées aient de l'expérience dans le portefeuille de la sécurité publique. La demande de propositions exige proposé des ressources pour avoir une expérience dans le portefeuille de sécurité publique. Notre cabinet dispose de ressources qui ont des services d'enquêtes étendus, y compris l'inconduite des employés, avec plusieurs autres ministères fédéraux. Notre entreprise a des ressources qui ont des services étendus d'enquête, y compris l'inconduite des employés, avec plusieurs autres ministères du gouvernement fédéral. Nous ne reconnaissons pas l'importance d'avoir une telle expérience dans le portefeuille de la sécurité publique, car les allégations faisant l'objet d'une enquête ne sont pas propres au ministère et / ou à l'industrie. Nous ne parvenons pas à reconnaître l'importance d'avoir une telle expérience dans le portefeuille de la sécurité publique, que les allégations de l'enquête sont pas service et / ou spécifiques de l'industrie. Nous demandons respectueusement que cette exigence soit supprimée car elle améliorera la concurrence et fournira au SCC des enquêteurs très expérimentés.

Réponse 2: Le SCC est un organisme opérationnel qui fait partie d'une culture paramilitaire/axée sur l'application de la loi. Les membres du personnel correctionnel ont la qualité d'agent de la paix au sens de la loi, ce qui leur donne des responsabilités supplémentaires. De plus, le travail effectué pour un organisme du portefeuille de la Sécurité publique, particulièrement pour le SCC, peut les exposer à des situations qui sont une question de vie ou de mort pour nos clients (délinquants ou libérés conditionnels) et nos employés. La compréhension de cette nuance s'acquiert après avoir travaillé au sein de groupes d'application de la loi (forces de l'ordre) dans le domaine de la sécurité publique, que ce soit pour un organisme fédéral, provincial ou municipal. Il est important de comprendre et de prendre en considération cette approche fondée sur la hiérarchie et l'autorité, qui doit être adoptée pour la gestion d'un lieu de travail où la désobéissance ou la négligence peuvent entraîner un risque pour la sécurité, créer des situations de vulnérabilité ou mettre gravement en danger la sécurité ou la vie de clients ou d'employés.

Bien qu'une expérience d'enquête dans d'autres organismes ou secteurs soit certainement utile, l'expérience particulière acquise en menant des enquêtes au sein du portefeuille de la Sécurité publique est essentielle, compte tenu de la sous-culture unique d'organisation de type paramilitaire comme le SCC. Il est également important de comprendre cette culture afin d'évaluer l'incidence sur la sécurité d'une inconduite, qu'elle soit grave ou qu'elle semble mineure.

Les allégations d'inconduite visées par les enquêtes peuvent concerner uniquement l'organisme ou être liées à des considérations de sécurité publique; il peut s'agir de cas mineurs d'inconduite pour des raisons d'absentéisme ou encore d'allégations de recours à une force excessive ou d'omission d'observer les politiques qui entraînent des blessures graves ou la mort. Dans les deux derniers cas, l'expérience de ces types d'examen et la compréhension de la nature des rôles et des mandats des employés et des organismes pour lesquels ils travaillent ainsi que des liens avec la sécurité publique sont des qualités essentielles pour mener les enquêtes et sont propres à ce secteur d'activité.



Question 3: La demande de propositions ne vise pas à exiger que les ressources proposées aient le titre d'examineur médico-légal agréé (EFC). La DP ne cherche pas à l'exigence de ressources proposées pour avoir un titre certifié médecin légiste (CFE). Cette exigence est conforme à celle des autres ministères / organismes du gouvernement fédéral dans la prestation de services d'enquête. Cette exigence est compatible avec d'autres ministères / organismes du gouvernement fédéral à fournir des services d'enquête. Afin de s'assurer que les ressources sont adéquatement formées et qualifiées pour fournir de tels services, le SCC devrait demander cette exigence.

Réponse 3:

Bien que cette qualification semble représenter un atout puisque l'examineur judiciaire fournit des évaluations scientifiques des éléments de preuve présentés au tribunal, en droit du travail, c'est le principe de la prépondérance des probabilités plutôt que celui de l'absence de tout doute raisonnable qui doit être appliqué pour démontrer qu'il pourrait y avoir eu inconduite. De plus, cette qualification semble associée davantage aux enquêtes concernant des fraudes, qui ne représentent pas une proportion importante des allégations d'inconduite sur lesquelles le SCC fait enquête. Par conséquent, bien que ce type d'expertise soit un atout intéressant, nous ne jugeons pas qu'il soit nécessaire de le demander.

Question 4: Nous demandons respectueusement les noms des soumissionnaires auxquels la DP a été envoyée.

Réponse 4 : La DAMA est continue, elle est affichée sur le site Achats et ventes pour une période de cinq (5) ans, et elle n'a pas été offerte à des soumissionnaires.

Question 5: Cette DAMA est-elle une mise à jour avec les titulaires actuels reportés ou la DAMA précédente est-elle maintenant terminée et tout le monde doit présenter une nouvelle demande s'ils souhaitent être sur la DAMA actuelle?

Réponse 5 : Tous les soumissionnaires intéressés doivent répondre à la présente DAMA, puisque la précédente est expirée.

Question 6: À la page 38, en ce qui concerne les exigences obligatoires M1 et M2, le Canada a précisé que les ressources proposées doivent avoir cinq (5) années cumulatives d'expérience dans la prestation de services d'enquête aux organisations du portefeuille de la sécurité publique, et doivent avoir complété au moins trois (3) les enquêtes relatives à l'inconduite des employés du portefeuille de la sécurité publique.

D'après notre expérience, les services d'enquête et les enquêtes dans toutes les organisations gouvernementales (ministères, agences et sociétés d'État) nécessitent des compétences similaires et font face à des défis similaires d'une organisation à l'autre. Par exemple, nous avons eu de l'expérience en matière d'inconduite grave d'employés en milieu institutionnel dans plusieurs autres ministères et organismes, ce qui nécessite souvent de traiter avec des sujets et des témoins peu coopératifs. D'autres similitudes incluent les contraintes de temps et de déplacement impliquées dans ces enquêtes; travailler avec des informations personnelles et d'entreprise sensibles; traiter les enquêtes sensibles aux médias; et des enquêtes qui ont souvent des implications politiques.

Compte tenu des processus, des compétences et des défis similaires dans les ministères, les organismes et les sociétés d'État, le Canada envisagerait-il d'élargir les organisations admissibles de M1 et de M2 pour inclure d'autres ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral où les services d'enquête et les enquêtes ont été menés?

Réponse 6:

Comme le précisent les critères O1 et O2, le portefeuille de la Sécurité publique comprend la GRC, le MDN, l'ASFC, le SCRS, SP, le SCC, l'équivalent provincial de ces organismes et ministères fédéraux ou un service de police municipal ou provincial. Tous ces organismes ont un mandat lié à la sécurité publique. Bien qu'une expérience d'enquête dans d'autres organismes ou secteurs soit certainement utile, les particularités des organismes mentionnés ci-dessus et la nature de leur rôle et de leur mandat s'apparentent à celles du SCC compte tenu de la



culture inhérente aux organismes d'application de la loi et de leur nature paramilitaire. Il est essentiel de comprendre cette culture pour évaluer adéquatement l'incidence sur la sécurité de manquements qui pourraient sembler mineurs.

Comme nous l'avons précisé pour la question 2, le SCC est un organisme opérationnel qui fait partie d'une culture paramilitaire/axée sur l'application de la loi. Les membres du personnel correctionnel ont la qualité d'agent de la paix au sens de la loi, ce qui leur donne des responsabilités supplémentaires. De plus, le travail effectué pour un organisme du portefeuille de la Sécurité publique, particulièrement pour le SCC, peut les exposer à des situations qui sont une question de vie ou de mort pour nos clients (délinquants ou libérés conditionnels) et nos employés. La compréhension de cette nuance s'acquiert après avoir travaillé au sein de groupes d'application de la loi dans le domaine de la sécurité publique, que ce soit pour un organisme fédéral, provincial ou municipal. Il est important de comprendre et de prendre en considération cette approche fondée sur la hiérarchie et l'autorité, qui doit être adoptée pour la gestion d'un lieu de travail où la désobéissance ou la négligence peuvent entraîner un risque pour la sécurité, créer des situations de vulnérabilité ou mettre gravement en danger la sécurité ou la vie de clients ou d'employés.

TOUTES LES AUTRES MODALITÉS RESTENT LES MÊMES.