

Career Summary – Luc Généreux, LCol Retd

Military service

- Years of service: 34.5
- Medical release in October 2016 (non-service related under review)
- Trade: Military Engineer
- Positions occupied: Base Engineer, Area Engineer, Task Force Engineer, Base Commander

Profile and experience summary

Professional bilingual engineer, urban planner, facility manager and project director / manager with over 25 years of experience in leadership roles, planning, managing facilities, capital projects, equipment projects and multi-disciplinary teams of real property professionals. Managed, planned, implemented and delivered various types of facilities, providing complete real property, logistics support and engineering services ranging from project management and design to facility planning, maintenance and client services.

Education and professional accreditation

- Bachelor's degree in civil engineering
- Master's degree in urban planning
- Master's degree certificate in project management
- Master's degree in security and defence
- Member of the "Ordre des Ingénieurs du Québec" - License 45945
- Member of the "Ordre des Urbanistes du Québec" - License 794
- Member of the Project Management Institute (PMI) - Membership 2991596
- Member of the Canadian Institute of Planners (CIP) - License 9849
- Member of the Institute of Corporate Directors - Membership 178122

Other qualifications

- Government of Canada enhanced reliability security clearance
- Top secret security clearance (inactive)
- Bilingual (francophone) with a second language profile in English of EEE

Dates / timeline / access to the PS

- CF Member – May 1980
- CF medical release – Oct 2016 (retroactive to Sept 2014)
- Activation of PS priority - 7 Nov 2018
- Contact the Joint Personnel Support Unit (JPSU) for help with CV - 20 Nov 2018
- Security clearance (secret level) required – 10 Dec 2018
- Language test (test 1 and 2) – 23 Jan 2019
- Security rating (secret) activated – 23 Jan 2019 (6 weeks)
- PS job offer – 24 Jan 2019
- Start at PS – 18 Feb 2019 (temporary position pending language test)
- Language test (oral interaction test) – 27 May 2019 (5 months)

Overview and introduction

Although I have a relatively strong file with many civilian qualifications and certifications, I have encountered many obstacles preventing or complicating my hiring with the Canadian Public Service. Many of these obstacles are artificial or due to the lack of coordination or communication within some departments. My experience in the hiring process is very recent and I hope I can help other veterans. I am personally still waiting to be appointed to an indeterminate PS position.

Recommendations to facilitate veterans' access to the PS

1. Ensure that the CF Transition Services and Policy Branch (PTSD) provides a proper information session (instead of a 30-minute telephone call) as there is a lot of information to assimilate in a short period of time.
2. Conduct a fair and equitable assessment of veterans' qualifications and experience to identify PS positions at the right level.
3. Ensure that the Priority Information Management System (PIMS) better targets positions suitable for veterans' qualifications.
4. Ensure that the PS gives a briefing to veterans before going to the priority list.
5. Ensure that VAC or CF helps veterans update their linguistic profiles as soon as possible and reactivate security clearances so as not to delay the hiring process.
6. Review the five-day time limit to respond to positions through PIMS and ensure that departments provide feedback within a reasonable timeframe.
7. Train VAC case managers and do not require veterans to leave the rehabilitation program in order to apply to the PS.
8. Train case managers who are unfamiliar with the services offered by VAC's Veterans in the Public Service Unit (VPSU), which has replaced CANADA MET.
9. Provide easier and barrier-free access to the services offered by the VPSU to assist with the hiring process, including preparing a cover page and CV.
10. Re-establish certain services offered by CANADA MET such as webinars, tips, tool chests and interview preparation to maximize hiring opportunities.
11. Promote the benefits of hiring a veteran to departments to reduce the perception that veterans' records are not competitive.
12. Ensure that the selection tests required by the departments in the selection process are reasonable.

Conclusion

In short, we need to eliminate and reduce administrative barriers in order to allow veterans to access PS positions so they can benefit and share their skills, leadership and experience with other public servants.

Résumé de carrière – Luc Généreux, Icol retraité

Service militaire

- 34,5 années de service
- Libération pour motifs médicaux en octobre 2016 (non liée au service sous révision)
- Occupation : génie militaire
- Postes : ingénieur de la Base, ingénieur de secteur, ingénieur de la force opérationnelle, commandant d'une base

Profil et résumé de l'expérience

Ingénieur bilingue professionnel, urbaniste, gestionnaire d'installations et directeur de projet avec plus de 25 ans d'expérience dans les rôles de leadership, planification, gestion d'installations, projets d'immobilisations, projets d'équipement et équipes pluridisciplinaires de professionnels de l'immobilier. Gestion, planification, mise en œuvre et livraison de divers types d'installations offrant des services complets de biens immobiliers, de soutien logistique et d'ingénierie, allant de la conception et de l'aménagement du projet à l'installation, à la maintenance et aux services à la clientèle.

Études et titres professionnels

- Baccalauréat en génie civil
- Maîtrise en urbanisme
- Maîtrise (diplôme du programme court) en gestion de projet
- Maîtrise en sécurité et défense
- Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec – permis 45945
- Membre de l'Ordre des urbanistes du Québec – permis 794
- Membre de l'Institut de gestion de projet (PMI) – membre 2991596
- Membre de l'Institut canadien des urbanistes (ICU) – permis 9849
- Membre de l'Institut des directeurs corporatifs – membre 178122

Autres qualifications

- Cote de fiabilité approfondie du gouvernement du Canada
- Cote de sécurité Très secret (inactive)
- Bilingue (francophone); profil de connaissances en anglais langue seconde : EEE

Calendrier – Accès à la FP – Dates

- Membre des FC – mai 1980
- Libération pour motifs médicaux des FC en octobre 2016 (rétroactive à sept. 2014)
- Activation de la priorité de la FP – 7 nov. 2018
- Communication avec l'Unité interarmées de soutien du personnel (UISP) pour de l'aide avec le CV – 20 nov. 2018
- Cote de sécurité (niveau secret) demandée – 10 déc. 2018
- Test de langue (tests 1 et 2) – 23 janv. 2019
- Cote de sécurité (secret) activée – 23 janv. 2019 (6 semaines)
- Offre d'emploi à la FP – 24 janv. 2019
- Début à la FP – 18 févr. 2019 (poste temporaire en attente du test de langue)
- Test de langue (test d'interaction orale) – 27 mai 2019 (5 mois)

Présentation et introduction

Bien que je possède un dossier relativement solide avec de nombreuses qualifications et certifications civiles, j'ai rencontré de nombreux obstacles empêchant ou compliquant mon embauche auprès de la fonction publique canadienne. Beaucoup de ces obstacles sont artificiels ou en raison du manque de coordination ou de communication au sein de certains ministères. Mon expérience dans le processus

d'embauche est très récente et j'espère pouvoir aider d'autres vétérans. Je suis personnellement toujours en attente d'être nommé à un poste de durée indéterminée à la FP.

Recommandations pour faciliter l'accès des vétérans à la FP

1. Une séance adéquate (versus un appel téléphonique de 30 minutes) de la Direction des services et politiques de la transition (DSPT) des FC serait plus adéquate, car il y a beaucoup d'information à assimiler en peu de temps.
2. Une évaluation juste et équitable des qualifications et expérience des vétérans afin de cibler des postes au bon niveau.
3. Le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) devrait mieux cibler les postes en fonction des qualifications des vétérans.
4. La FP devrait donner une séance d'information aux vétérans avant leur inscription sur la liste de priorité.
5. Aider les vétérans à obtenir un profil linguistique à jour dans les plus brefs délais et une cote de sécurité réactivée afin de ne pas retarder le processus d'embauche.
6. Revoir le délai de cinq jours pour répondre aux postes via le SGIP et assurer que les ministères donnent une rétroaction dans un délai raisonnable.
7. Formation des gestionnaires de cas d'ACC et ne pas obliger les vétérans à quitter le programme de réadaptation afin de postuler à la FP.
8. Formation des gestionnaires de cas qui ne connaissent pas les services offerts par l'Unité des vétérans dans la fonction publique (UVFP) d'ACC qui a remplacé CANADA MET.
9. Accès plus facile et sans obstacles aux services offerts par l'UVFP afin d'aider avec le processus d'embauche dont la page couverture et le CV.
10. Remettre en place certains services qui étaient offerts par CANADA MET comme des webinaires, conseils, coffres d'outils, préparation à l'entrevue afin de maximiser les chances d'embauche.
11. Faire la promotion des avantages d'embaucher un vétéran auprès des ministères afin de réduire la perception que les dossiers des vétérans ne sont pas compétitifs.
12. Assurer que les tests de sélection exigés par les ministères lors de la sélection soient raisonnables.

Conclusion

En bref, nous devons éliminer et réduire les obstacles administratifs afin de permettre aux vétérans l'accès aux postes de la FP afin de mettre à profit leurs compétences, leadership et expérience avec les autres fonctionnaires fédéraux.