

***Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et Loi sur l'embauche  
des anciens combattants (LEAC)***

Mon expérience avec Anciens Combattants Canada, la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* et la fonction publique est tout simplement discriminatoire. Je présente au comité les préoccupations suivantes : Dans le système actuel :

1. La Commission de la fonction publique (CFP) n'accorde aucun crédit aux anciens combattants qui posent leur candidature à des postes pour leurs qualifications, leur expérience ou leur service. Il s'agit d'une piètre analyse de rentabilisation pour la CFP, qui refuse d'embaucher du personnel qualifié dont les qualifications et l'expérience ont été financées par des fonds publics, dans mon cas seulement, des centaines de milliers de dollars de fonds publics ont été gaspillés (B. Sc., O Maint, qualification en gestion du Programme de sécurité générale, ASO, RTCMM, OTM et cours de base sur la gestion de projet, tous financés et certifiés par le MDN);
2. Le système cède aux anciennes rancunes et aux préjugés personnels et permet aux gestionnaires d'« éliminer les candidats » qui sont de toute évidence qualifiés et, dans mon cas, le candidat le plus qualifié, en s'appuyant sur des opinions vagues, non fondées et sans réserve. Les comités d'embauche sont formés de gestionnaires et d'autres employés de la CFP ne possédant aucunement les compétences pour porter des jugements sur les capacités d'un candidat, ce qui fait que des années de formation et d'expérience sont complètement ignorées pendant le processus d'embauche. – Pourquoi la tâche d'évaluation et d'embauche de personnel qualifié n'est-elle pas confiée à un spécialiste ayant reçu une formation particulière à cette fin? À tous les autres égards, le gouvernement exige qu'un candidat démontre ses compétences techniques, sauf dans le cas présent. L'embauche devrait être un processus objectif mené par des experts comme c'est le fait le Bureau de sélection du personnel de chaque unité des FAC.
3. Les anciens combattants, qui ont été traumatisés par leur situation et libérés pour des raisons indépendantes de leur volonté, doivent par la suite « quémander » des mesures d'adaptation auprès d'une organisation à laquelle ils ont consacré leur vie. Pourquoi le « droit de priorité » n'est-il pas automatique et ne s'applique-t-il pas au premier poste auquel un candidat a posé sa candidature après avoir été évalué comme étant « apte à occuper un emploi » par ACC, particulièrement dans le cas des anciens combattants qui ont été libérés pour des raisons médicales découlant d'une blessure liée au service?
4. Comment se fait-il que j'aie perdu mon admissibilité au « droit de priorité » avant même d'avoir terminé le plan de nouvelle formation professionnelle approuvé et appuyé par ACC?
5. Le montant en argent des contribuables gaspillé par ce système subjectif et injuste de sélection du personnel doit être astronomique.
6. Le bureau chargé d'enquêter sur les pratiques d'embauche déloyales au sein de la CFP est totalement inefficace. Selon Kimberly Jessome, directrice générale du secteur de la surveillance et des enquêtes de la Direction des enquêtes, mon cas ne remplit pas les critères nécessaires pour faire l'objet d'une enquête. Compte tenu des priorités d'embauche publiées par le gouvernement, je propose au comité d'accorder la préférence aux anciens combattants qualifiés, qui ont le profil linguistique requis, et, dans mon cas, cinq années et plus d'expérience dans la spécialité requise par le poste, si mon cas ne mérite de faire l'objet d'une enquête, je ne peux pas en imaginer un qui mériterait une enquête. Il est risible de dire que mes compétences en communication orale ne correspondent pas au niveau requis et qu'elles ne correspondent pas à celles exigées par le MDN puisque j'ai déjà servi à titre de membre et d'officier des FAC pendant plus de 23 ans. C'était une excuse pour ne pas m'embaucher malgré les preuves irréfutables que j'étais le meilleur candidat, et ce, selon les exigences du poste et les priorités d'embauche du gouvernement. Tous ceux à qui j'ai parlé de cet incident, des civils de la CFP, des militaires et même de simples citoyens qui n'avaient jamais eu de contact avec le MDN, ont pensé que je plaisantais quand je leur ai parlé du

***Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et Loi sur l'embauche  
des anciens combattants (LEAC)***

résultat. De plus, je suis certain que le titulaire n'est PAS un OTM qualifié et qu'il ne peut pas posséder la même expérience que moi à titre d'OTM, compte tenu des faits suivants :

- a. Pour acquérir cette qualification, le candidat devait avoir été formé par les FAC, auquel cas le concours n'aurait pas été ouvert au public;
- b. Le gestionnaire responsable de l'embauche et le personnel des RH n'ont pas osé répondre à la question que je leur ai posée.

## Explication

En décembre 2011, lorsque j'ai été libéré en raison d'une blessure liée au service, j'ai suivi un plan de nouvelle formation professionnelle du RARM que j'ai malheureusement échoué puisque j'avais besoin du soutien d'ACC pendant que je recherchais un poste de premier échelon pour acquérir l'expérience nécessaire pour parvenir un niveau d'emploi raisonnable au sein de l'industrie. Ce plan a par la suite été rejeté par ACC, de sorte que j'ai été évalué de nouveau par ACC et entrepris un plan de nouvelle formation professionnelle que je suis sur le point de terminer. (MASc, Ing aéro, CMRC)

En partie à cause de mon ignorance personnelle et des conseils inadéquats que j'ai reçus d'ACC, j'ai manqué le délai de cinq ans pour présenter une demande (j'ai dû quémander la reconnaissance pour ma formation, mes études, mon expérience et mes 23 années de service) de « droit de priorité ». Néanmoins, j'ai présenté ma demande et elle a été refusée. J'ai porté cette décision en appel sous réserve que la libération s'inscrivait dans la confusion de la période de transition (2012-2015) et que je n'avais pas encore terminé le plan de nouvelle formation professionnelle choisi et appuyé par ACC (de septembre 2015 à aujourd'hui). Par la suite, le Cabinet du ministre, le Bureau de l'ombudsman des vétérans, et mon gestionnaire de cas d'ACC m'ont informé qu'il n'y avait AUCUN cas d'exception à la règle des cinq ans, quelles que soient les circonstances, ce qui d'après moi est faux, mais je n'ai ni le temps ni les ressources nécessaires pour mener une enquête pour le moment. Quoiqu'il en soit, mon appel a été rejeté.

Malgré cela, au début de 2018, j'ai présenté ma candidature dans le cadre d'un concours externe, DND18J-017444-000002 (18-DND-EA-MAT-427698-A), et ma demande a été retenue. Le 26 juillet 2018, j'ai reçu un courriel :

Bonjour,

Votre nom a été tiré au hasard du répertoire « Différents postes d'ingénierie » n° 18-DND-EA-MAT-427698-A à titre de candidat potentiel à un poste au sein du groupe des matériels du ministère de la Défense nationale. Le titre du poste est – Gestionnaire de projet d'élimination, et le candidat sera responsable de la gestion d'un portefeuille de projets, la dotation et la gestion des ressources humaines, l'exercice des pouvoirs financiers et techniques, la planification de l'ingénierie des systèmes et du soutien logistique intégré, et la gestion de l'approvisionnement en biens et services.

Le candidat qui occupe ce poste devra gérer une équipe de quatre personnes en ce qui concerne

***Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et Loi sur l'embauche  
des anciens combattants (LEAC)***

l'acquisition et la mise en service de 10 millions de dollars d'équipement industriel pour la destruction des munitions (par exemple, équipement de mutilation, unité de traitement thermique, incinérateur avec système de réduction de la pollution, etc.).

Le poste est à durée indéterminée à temps plein au niveau ENG-04 du groupe Architecture, génie et arpentage dont la fourchette de salaires varie de 96 191 \$ à 112 186 \$, plus une prime au bilinguisme de 800 \$ par année.

Le poste est bilingue et nécessite un profil de langue seconde de BBB et une habilitation de sécurité de niveau 2, secret. Les autres conditions d'emploi sont les suivantes :

- Être prêt et en mesure de faire à l'occasion des heures supplémentaires.
- Être prêt et en mesure de voyager à l'étranger et au Canada.

Le lieu de travail du poste est la région de la capitale nationale – Gatineau. Plus précisément, le lieu de travail est situé dans l'immeuble Richelieu à l'adresse 975, boulevard St-Joseph, Gatineau (Québec).

Veuillez indiquer si vous souhaitez être évalué pour ce poste au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2018 par courriel : [MATStaffing.DotationMAT@forces.gc.ca](mailto:MATStaffing.DotationMAT@forces.gc.ca).

Cordialement,

Dotation de l'équipe MAT ID1

J'ai répondu par l'affirmative et j'ai commencé le processus d'évaluation pour un poste précis au sein du MDN.

Compte tenu des priorités d'embauche annoncées par le gouvernement, j'ai de la difficulté à croire qu'il y avait un candidat du grand public plus qualifié pour ce poste, qui aurait présenté sa candidature, surtout à la lumière de ce qui suit :

1. Je suis un officier technicien des munitions (OTM) comptant plus de cinq années d'expérience dans le métier (qualifié dans le même cours que le gestionnaire responsable de l'embauche);
2. J'ai travaillé à tous les échelons possibles dans le métier, RDDC Valcartier, DGRGP (A & M) Gatineau et 5 GBMC Valcartier;
3. J'ai été membre d'une équipe des projets de grands travaux à la DGRGP (A & M) et j'ai assisté au cours de base sur la gestion de projet en février 2010;
4. J'ai servi dans les FAC pendant plus de 23 ans au cours desquels je suis passé de recrue à capitaine avec ancienneté, j'ai reçu ma CD pour mes 12 années et mes 22 années de service, étudié au CMRC où j'ai obtenu un baccalauréat ès sciences en génie mécanique, fréquenté à l'école de munitions de l'armée au Royaume-Uni, où j'ai obtenu ma qualification d'OTM, j'ai exercé les fonctions O Maint, d'ASO, de RTCMM et d'OTM, avant d'être finalement libéré pour des raisons médicales découlant d'une blessure liée au service.

***Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et Loi sur l'embauche  
des anciens combattants (LEAC)***

Ce processus de candidature a abouti à ma participation à une entrevue « Meilleur candidat » menée, malgré un conflit d'intérêts manifeste, par Ian Lau, un ancien collègue qui est devenu un ATO qualifié dans le même cours que moi et qui depuis, travaille exclusivement à Ottawa.

Lorsqu'on m'a informé que j'avais été « éliminé » du processus pour ce qu'ils prétendaient être une « incapacité de communiquer efficacement verbalement », j'étais furieux. Cela a mené à la transmission de plusieurs courriels entre moi-même, les RH et Ian Lau, dont le point culminant a été le refus de me fournir une explication raisonnable ou écrite de leur évaluation.

À ce moment-là, j'ai déposé ma plainte et les documents justificatifs au Bureau des plaintes et des enquêtes de la CFP par l'entremise du site Web dont l'adresse a été fournie par Katheryn Irwin. Après environ 18 semaines, j'ai dû présenter une nouvelle demande en raison de ce que le bureau a déclaré être un « pépin informatique ».

La réponse que j'ai reçue de Kimberly Jessome avançait ce qui suit :

les articles 30 et 36 de la LEFP accordent aux organisations la souplesse nécessaire pour déterminer quelles sont les qualifications essentielles requises pour un poste, ainsi que la méthodologie et les outils utilisés pour évaluer les candidats dans la cadre d'un processus de nomination.

Ma question à l'égard de cet énoncé est la suivante : même si je suis d'accord pour dire que les articles 30 et 36 de la LEFP devraient exiger que les organisations déterminent quelles sont les qualifications essentielles, je crois que les qualités de nature non technique, comme les compétences en communication et les capacités psychologiques générales, devraient être jugées par du personnel qualifié des RH en fonction du rendement antérieur. En outre, quelles qualifications ou accréditations les membres du comité d'embauche possèdent-ils pour effectuer ces évaluations? J'ai travaillé avec deux des trois des membres de ce comité qui m'ont évalué, et je peux dire avec une certitude élémentaire qu'ils ne sont pas qualifiés pour juger mes compétences. Selon la prépondérance des probabilités, cette évaluation n'a aucune incidence sur mes capacités et repose strictement sur une aversion injustifiée de la part du président du comité d'embauche. Plus loin, dans la lettre, il était inscrit ce qui suit :

Le MDN indique que vos réponses à l'entrevue n'étaient pas suffisamment précises et ne correspondaient pas à celles inscrites dans son guide de notation.

J'ai joint une copie de mes réponses aux questions d'entrevue. À l'exception de cette occasion, je n'ai jamais été accusé de « manque de précision », en outre, je soutiens que mes réponses portaient sur l'importance de l'intégrité, de l'honnêteté et de la compétence technique. Si celles-ci ne « correspondent » pas au guide de notation d'un employé du MDN, alors je suggère que le guide soit contraire aux valeurs et à l'éthique communes de la société canadienne.

## Résumé

Conformément au [Guide de présentation d'un mémoire à un comité de la Chambre des communes](#),

Dans le système actuel :

1. D'après mon expérience, la Commission de la fonction publique (CFP) devrait vraiment accorder du crédit aux anciens combattants qui posent leur candidature à des postes pour leurs qualifications, leur expérience ou leur service, et ces derniers ne devraient pas avoir à dépendre du « droit de priorité » pour s'assurer qu'ils seront traités équitablement. Plus important encore, lorsqu'il s'agit de tenir compte des qualifications et de l'expérience qui ont été financées par des fonds publics, comme c'est le cas des miennes, (B. Sc., O Maint, qualification pour gérer le Programme de sécurité générale, ASO, RTCMM, OTM et cours de base sur la gestion de projet), la CFP ne devrait pas laisser la décision de retenir ou d'éliminer ces candidats qualifiés à du personnel non qualifié.
2. Le système actuel cède aux anciennes rancunes et aux préjugés personnels et permet aux gestionnaires d'« éliminer les candidats » qui sont de toute évidence plus qualifiés, en s'appuyant sur des opinions vagues, non fondées et sans réserve. Bien qu'il soit approprié que les articles 30 et 36 de la LEFP accordent aux organisations la souplesse nécessaire pour déterminer quelles sont les qualifications essentielles pour le poste à doter, l'évaluation des qualifications de tous les candidats devrait être effectuée par du personnel des RH ayant reçu une formation particulière à cette fin. Je suis d'avis qu'il n'est pas plus approprié de demander à un OTM d'évaluer les compétences en communication d'une personne que de demander à un spécialiste des RH d'évaluer les facteurs de risque d'une munition donnée. En outre, les candidats n'ont pas eu la même chance lorsque le processus d'embauche fait preuve de partialité et de subjectivité. Il ne s'agit pas d'une entreprise privée qui embauche un candidat en fonction des sentiments personnels du gestionnaire; il s'agit d'actifs, de qualifications et d'expérience gaspillés qui ont été dûment acquis par le candidat et financés par le gouvernement. Les postes devraient être pourvus en fonction des qualifications, de l'expérience et des années de service, en fonction d'évaluations objectives effectuées par du personnel des RH spécifiquement qualifié, comme le fait le personnel du Bureau de sélection du personnel des FAC. Le système actuel permet aux gestionnaires d'éliminer des candidats en fonction des caprices non fondés du personnel non qualifié, ce qui est non professionnel et injuste. Les comités d'embauche ne devraient pas être formés de gestionnaires et d'autres employés de la CFP ne possédant aucunement les compétences pour porter des jugements sur les capacités d'un candidat, ce qui fait que des années de formation et d'expérience sont complètement ignorées pendant le processus d'embauche. La tâche d'évaluation et d'embauche de personnel qualifié devrait être confiée à un spécialiste ayant reçu une formation particulière à cette fin. À tous les autres égards, le gouvernement exige qu'un candidat démontre ses compétences techniques, sauf dans le cas présent. L'embauche devrait être un processus objectif mené par des experts comme c'est le fait le Bureau de sélection du personnel de chaque unité des FAC.
3. Les anciens combattants, qui ont déjà été traumatisés par leur situation et libérés pour des raisons indépendantes de leur volonté, ne devraient pas par la suite être dans l'obligation de « quémander » des mesures d'adaptation auprès d'une organisation à laquelle ils ont consacré leur vie. Le « droit de priorité » pour les anciens combattants ayant été libérés pour des raisons

***Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et Loi sur l'embauche  
des anciens combattants (LEAC)***

médicales découlant d'une blessure liée au service devrait être automatiquement appliqué au premier poste auquel l'ancien combattant a posé sa candidature après avoir quitté les forces, après avoir été jugé « apte à occuper un emploi » par ACC, particulièrement lorsque la durée du plan de nouvelle formation professionnelle dépasse celle de la limite actuelle de cinq ans.

4. Il ne devrait pas être possible qu'un ancien combattant comme moi, qui a du mal à se réadapter à la vie civile après plus de 20 ans de service ne soit plus admissible au « droit de priorité » avant même d'avoir terminé le plan de nouvelle formation professionnelle approuvé et appuyé par ACC.
5. Le montant en argent des contribuables gaspillé par ce système subjectif et injuste de sélection du personnel doit être astronomique.
6. Le bureau chargé d'enquêter sur les pratiques d'embauche déloyales au sein de la CFP, en particulier la directrice générale du secteur de la surveillance et des enquêtes de la Direction des enquêtes, Kimberly Jessome, devrait faire l'objet d'une enquête pour son refus de prendre des mesures en l'affaire qui me concerne, ce qui est un abus de pouvoir flagrant qui justifie une enquête. Ainsi, le meilleur candidat pour le poste à pourvoir a été injustement « éliminé » par du personnel non qualifié pour une raison qui ne pouvait pas être corroborée. Il est risible de dire que mes compétences en communication ne correspondent pas au niveau requis et qu'elles ne correspondent pas à celles exigées par le MDN puisque j'ai déjà servi à titre de membre et d'officier des FAC pendant plus de 23 ans. C'était une excuse pour ne pas m'embaucher malgré les preuves irréfutables que j'étais le meilleur candidat, et ce, selon les exigences du poste et les priorités d'embauche du gouvernement. Tous ceux à qui j'ai parlé de cet incident, des civils de la CFP, des militaires et même de simples citoyens qui n'avaient jamais eu de contact avec le MDN, ont pensé que je plaisantais quand je leur ai parlé du résultat. Selon Kimberly Jessome, mon cas ne remplit pas les critères nécessaires pour faire l'objet d'une enquête. Compte tenu des priorités d'embauche publiées par le gouvernement, je propose au comité d'accorder la préférence aux anciens combattants qualifiés, qui ont le profil linguistique requis, et dans mon cas, cinq années et plus d'expérience dans la spécialité, si mon cas ne mérite de faire l'objet d'une enquête, je ne peux pas imaginer un cas qui mériterait une enquête. En outre, je suis certain que le titulaire n'est PAS un OTM qualifié et qu'il ne peut pas posséder la même expérience que moi dans le métier, compte tenu des faits suivants :
  - a. Pour acquérir cette qualification, le candidat devait avoir été formé par les FAC, auquel cas le concours n'aurait pas été ouvert au public;
  - b. Le gestionnaire responsable de l'embauche et le personnel des RH n'ont pas osé répondre à la question que le leur ai posée.

Je vous remercie de votre attention, et j'espère seulement qu'il ne s'agira pas encore de **soi-disant** transparence et de traitement équitable des anciens combattants.

Sincères salutations,

Dennis Allin Bellamy CD, B. Sc., OTM, OIQ

Entrevue avec le  
D Gest TME

DA Bellamy

Le 11 octobre 2018

## Résumé

En réponse au questionnaire « Meilleur candidat », j'estime que mon expérience et mon souci du détail, conjugués à ma capacité avérée de travailler en équipe et de gérer des situations de RH complexes en faisant preuve de discrétion, de compassion et d'intégrité, sont utiles maintenant pour le D Gest TME et le seront à l'avenir.

## Questions d'entrevue

1. Quelle est votre histoire? Parlez-nous de vous.

- (a) Je suis associé au MDN depuis août 1988, alors que j'ai suivi l'un des derniers cours d'entraînement de base des recrues à Cornwallis, en Nouvelle-Écosse. Mon expérience dans l'Aviation royale canadienne s'étend sur plus de 23 ans, au cours desquels alors que je suis passé de recrue issue du secteur privé en août 1988 à capitaine libéré pour des raisons médicales en décembre 2011. Tout au long de cette période, j'ai occupé le poste de technicien en approvisionnement dans le cadre duquel j'ai géré une section et créé une base de données afin de repérer les marchandises dans le circuit de réparation; d'arrimeur de parachutes dans le cadre duquel j'ai supervisé une équipe de trois plieurs, et j'ai mis au point un système de gestion automatique de l'équipement qui a révolutionné l'organisation du 442<sup>e</sup> escadron de l'équipe canadienne de recherche et de sauvetage (SAR); d'ingénieur MUN pour le projet d'artillerie de campagne 777; et le dernier poste que j'ai occupé était celui d'OTM du 5 GBMC Valcartier dans le cadre duquel mon équipe et moi-même étions responsable de l'entreposage, la maintenance et la distribution de toutes les munitions utilisées dans la province du Québec, y compris le détachement de Farnham. Sans oublier l'aide que j'ai fournie aux autorités civiles et mon rôle d'instigateur pour la remise en place du nettoyage annuel du champ de tir dans le secteur d'entraînement de Valcartier.
- (b) Depuis ma libération des forces armées, j'ai continué de parfaire mes compétences et mes connaissances en devenant pilote professionnel comptant environ 1 900 heures de vol, en donnant des cours de parachutisme pratiques et théoriques et, plus récemment, en retournant au CMR où je prépare une maîtrise en génie aéronautique (date d'achèvement prévue : décembre 2018).
- (c) Pour parler de moi, je suis avant tout honnête, intègre et courageux, et je me sens parfaitement apte à occuper ce poste pour les raisons suivantes :
  - i. Je comprends le fonctionnement d'une équipe et j'ai de l'expérience en tant que membre d'une équipe. Il est important que le chef d'équipe comprenne ce que votre expertise et votre expérience apportent à l'équipe et à quel point il est important de respecter chaque membre de l'équipe ou sa contribution à la mission;
  - ii. Mon expérience à titre de chef d'équipe, lequel a le devoir de protéger les membres de son équipe, de les respecter pour ce qu'ils apportent à l'équipe et de les encourager à repousser leurs propres limites pour le bien commun et pour le bien de la mission ou de l'équipe;
  - iii. À titre d'autorité réglementaire représentant le QGDN et d'ingénieur MUN d'un projet d'envergure, je comprends les contraintes liées à la sécurité, à la réglementation et aux finances associées à la réalisation d'un projet et j'ai hâte d'étendre ces compétences à des projets de plus grande envergure;
  - iv. À titre d'enseignant, d'entraîneur et de mentor chevronné, j'ai la volonté et les capacités nécessaires pour reconnaître le potentiel des membres de l'équipe et les aider à atteindre leur plein potentiel.

2. Dans le contexte du travail : À quoi accordez-vous de la valeur? Qu'est-ce qui vous passionne?

- (a) J'accorde d'abord et avant tout surtout de l'importance à l'honnêteté et à la maturité. J'ai l'impression qu'on peut résoudre n'importe quel problème en cernant et en s'attaquant à la cause profonde, et qu'on ne résout jamais rien en abordant les symptômes superficiels.
- (b) Je suis passionné par l'accomplissement d'une mission ou d'un projet, je cherche à savoir comment les choses fonctionnent et à réunir des gens ayant une expertise variée afin d'obtenir le meilleur produit possible. C'est comme chanter en harmonie, tout le monde a sa partie que personne d'autre dans le groupe ne chante aussi bien, et ensemble, le résultat est meilleur que celui qui aurait été obtenu sans les autres.

### 3. Quelles sont les choses que vous n'aimez pas faire?

- a) Je n'aime pas les solutions ad hoc, ce qui ne veut pas dire qu'elles ne sont pas nécessaires à l'occasion, mais je préfère prendre le temps et dépenser l'énergie qu'il faut pour régler un problème ou réparer correctement une pièce d'équipement plutôt que de la couvrir avec du chatterton.

Par exemple, à la fin de l'année dernière, la chaudière de notre hangar a cessé de fonctionner. J'ai été très occupé au cours de l'été et la chaudière ne figurait pas dans mes priorités jusqu'à la semaine dernière alors qu'elle est arrivée en tête de ma liste, évidemment, l'hiver s'en vient... le problème était que chaque fois qu'on l'allumait, le disjoncteur se déclenchait. Il a fallu quelques essais, mais nous avons réussi à limiter le problème à une connexion à 7 pôles entre la boîte à relais de commande et le boîtier du dispositif d'allumage. Ce que je veux dire, c'est que mon locataire a argumenté pendant trois jours que nous pourrions tout simplement contourner le connecteur et installer des terminaux individuels sur les sept fils et que la chaudière allait fonctionner. Ma solution de prédilection était de trouver un fournisseur pour le même type de connecteur et de le remplacer comme il se doit. Nous verrons la semaine prochaine si ma solution est meilleure, ou si nous devons nous en tenir à celle de mon locataire. (Il fallait commander la pièce au Missouri.)

### 4. Quel projet considérez-vous comme votre plus grande réalisation professionnelle jusqu'à maintenant? Veuillez nous en parler.

Je dois tirer à pile ou face entre le moment où j'ai commencé à travailler pour le 442<sup>e</sup> escadron et ce que j'ai l'intention d'accomplir d'ici la fin de l'année.

- (a) Lorsque des rumeurs ont commencé à circuler selon lesquelles je pourrais être affecté au 442<sup>e</sup> escadron comme l'un des premiers arrimeurs de parachutes à travailler avec la SAR, j'ai décidé, de mon propre chef, de vérifier leur système de gestion et de suivi de leur équipement. J'ai remarqué que leur système était désorganisé et géré manuellement – cet événement remonte lorsque Microsoft est arrivé sur le marché. J'ai alors utilisé le programme Access pour créer une base de données que nous avons utilisée pour automatiser le système de maintenance de l'unité. La base de données a été mise en œuvre de façon spectaculaire puisque j'ai créé le système dans mes temps libres avant d'être affecté à cette unité. Ainsi, le matin de mon tout premier jour de travail dans cette unité, je suis arrivé en tenant ma disquette 3,5 po et j'ai annoncé que « dorénavant c'était de cette façon que nous allons fonctionner ». Les dirigeants ont accepté mon plan sans hésitation et la transition s'est déroulée sans heurts comme on aurait pu s'y attendre.
- (b) Je travaille actuellement à ma thèse de maîtrise, qui apportera une nouvelle capacité au CMR. Dans le monde de la dynamique des fluides, la vélocimétrie par images de particules (PIV) est la norme de l'industrie en ce qui concerne l'examen des flux de fluides. David Demel a fait une étude en 2014 qui portait sur la PIV 2D, mais il a dû aller à l'Université de Sherbrooke pour prendre ses mesures. Depuis juin 2016, je travaille à un projet visant à établir, à titre de nouvelle norme de recherche au CMR, la PIV stéréoscopique à résolution temporelle, une méthode plus avancée que celle offerte à Sherbrooke. Le projet a été retardé pour de nombreuses raisons, dont l'absence de politique sur la sécurité des lasers au CMR, ce dont je n'étais pas responsable. Néanmoins, j'ai conçu l'ébauche de la politique et de la trousse de formation puisque je jugeais que cela était nécessaire pour faire avancer le projet. À l'heure actuelle, nous sommes aux prises avec des problèmes liés à la disponibilité de personnel qualifié requis pour dispenser la formation sur place nécessaire à la mise en œuvre du système, ce qui sera terminé avant la fin de l'année.

### 5. Si je devais sonder tous ceux avec qui vous avez travaillé :

- (a) Quel pourcentage ne figurerait pas parmi vos admirateurs? Pourquoi?
- (b) Quel pourcentage figurerait parmi vos admirateurs les plus ardents? Pourquoi?

- a. Je dirais qu'environ 20 % des gens avec qui j'ai travaillé ne seraient pas des admirateurs, il s'agit des gens qui ont choisi de ne pas découvrir la cause profonde d'un conflit ou d'une situation donnée, et la popularité et le capital politique prévalent sur l'honnêteté et l'intégrité. Ou encore des gens qui ont mal compris quand j'ai été dans l'obligation de les tenir responsables de leurs actes.
- b. En outre, je dirais que de 40 à 50 % des gens avec qui j'ai travaillé seraient d'ardents admirateurs, il s'agit des subordonnés que j'ai appuyés et aidés à atteindre leurs objectifs, comme mes deux responsables PL MUN de Valcartier et de mes supérieurs, comme Bob Verret, qui a montré son appréciation pour mon éthique du travail axée sur la mission, mes solutions novatrices et le fait qu'ils pouvaient me faire confiance et savaient que je pouvais exécuter n'importe quelle tâche ou assignation de mon mieux avec peu de supervision, voire aucune.
6. Si je communique avec votre dernier superviseur pour lui demander quel aspect de votre travail a le plus besoin d'amélioration, que vais-je apprendre?
- a) Vous pouvez communiquer avec n'importe lequel de mes anciens superviseurs et ils vous diront que je pourrais être plus diplomate. Je me suis amélioré au fil des ans, mais encore aujourd'hui, j'ai tendance à « dire les choses comme elles sont », sauf que ce n'est pas toujours une bonne idée dans une bureaucratie comme les FAC.
7. Quel est l'aspect le plus intéressant dans le fait d'occuper un poste de D Gest TME?
- (a) La possibilité de mettre mes années d'expérience et mes connaissances au profit d'un projet d'envergure et diriger une équipe de membres tout aussi chevronnés et qualifiés dans un processus qui dotera le gouvernement du Canada d'une capacité essentielle dont bénéficieront grandement les Canadiens et les Canadiennes des générations à venir, dont mon désir de donner un monde meilleur et plus sécuritaire ainsi qu'un bon exemple à ma fille.
8. Où vous voyez-vous dans cinq ans?
- (a) À la fin de ce projet, j'espère pouvoir occuper un poste de mentorat ou d'enseignement, ou peut-être travailler sur un autre projet d'envergure qui aura un effet égal ou supérieur sur le bien commun.
9. Avez-vous des questions?
- (a) Quand vous attendez-vous à ce que je commence à travailler?
- (b) Est-il possible de faire compter les années de service dans le crédit de congé?
- (c) Combien de temps prévoyez-vous étudier les candidatures avant d'annoncer le nom du candidat retenu?

Je vous remercie.