

Bureau du Directeur du GEMRC
Quartier général de la Défense nationale
Ottawa (Ontario) K1A 0K2



2184-5000-4 (OEM GEMRC)

Le 05 octobre 2018

Liste de distribution

COMMUNIQUÉ DU DIRECTEUR DU GEMRC N° 06/2018 –
PLANIFICATION DE LA RELÈVE AU NIVEAU 6 DU CORPS DU GEMRC

Références : A. OAC 11-79, Plan de relève de l'Armée
B. Mandat du représentant régional supérieur (10 août 2018)
C. Communiqué du directeur du GEMRC, 09/2017 – Planification de la relève au niveau 6 du Corps du GEMRC

BUT

1. Le but du présent communiqué est de réitérer le processus par lequel le Corps du GEMRC entreprend la planification de la relève des officiers du GEMRC de la Force régulière de niveau 6, conformément à la référence A.

CONTEXTE

2. Dans le passé, le Corps du GEMRC adoptait une approche minutieuse en définissant les deux étapes de la carrière d'un officier subalterne : avant et après son emploi à titre d'officier de la maintenance (O Maint), si cette occasion lui était présentée. L'objectif principal est de trouver parmi vos officiers ceux qui sont susceptibles de devenir des officiers de la maintenance et diriger nos techniciens. Le deuxième objectif consiste à déterminer le potentiel des officiers ayant déjà servi comme O Maint à commander aux niveaux 5 et 4 (sous-unité et unité) après avoir occupé ce poste. De plus, ce processus devrait aider à cerner et à synchroniser l'instruction adéquate au bon moment dans le cadre d'un perfectionnement continu et approprié.

3. Le tableau en annexe A présente les critères pour le suivi du potentiel de nos officiers subalternes. Leur application aux processus en vigueur dans chacune de vos régions nous engagera à cultiver le talent inhérent des jeunes officiers du Corps.

4. De plus, les renseignements fournis pour le processus de planification de la relève au niveau 6 éclairent la prise de décision concernant le plan d'affectation annuel : offrir aux officiers subalternes, au bon moment, les occasions de perfectionnement requises, tout en veillant au respect des exigences de l'unité en affectant la bonne personne, sans égard à son point géographique d'origine.

PROCESSUS

5. Les représentants régionaux principaux sont chargés d'élaborer un plan de relève pour les capitaines et les lieutenants du Corps du GEMRC de leurs régions conformément à la référence B. Les plans doivent être élaborés en collaboration avec les commandants d'unité et le gestionnaire des carrières pertinent.

6. Le plan régional sera conçu à l'aide des descriptions du niveau présentées à l'annexe A et du modèle à l'annexe B, ce qui permettra d'évaluer le potentiel des officiers au niveau 6 à l'aide des cotes élevée, moyenne ou faible. Les officiers doivent également être classés dans ces sous-catégories.

7. Échéancier : Le rapport de planification de la relève au niveau 6 (annexe B) doit être révisé chaque année. Je vous demande de me fournir les résultats de la planification de la relève au niveau 6 par l'intermédiaire du coordonnateur du Corps au plus tard le **26 novembre 2018**.

CONCLUSION

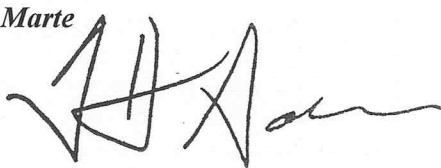
8. Il est essentiel de déceler les premiers signes de potentiel afin d'assurer la réussite et l'efficacité du Corps des officiers du GEMRC. La planification à l'échelle régionale rendra cette tâche plus facile et permettra de veiller à ce que les individus et le Corps ne manquent pas les occasions qui se présentent.

9. Je vous remercie à l'avance pour votre temps et pour votre engagement dans cette entreprise qui est d'une grande valeur pour notre Corps et, par extension, pour nos officiers subalternes.



N.P.M Corriveau
Colonel
Directeur du GEMRC

Arte et Marte



J.H. Saunders
Adjudant-chef
SM du Corps du GEMRC

Annexe :

Annexe A – Objectifs de planification de la relève au niveau 6 et critères d'évaluation

Appendice 1 – Tableau des critères d'évaluation

Appendice 2 – Organigramme des emplois et des cours

Annexe B – Tableau des résultats au niveau 6

Liste de distribution (par courriel seulement)

Action

Tous les représentants régionaux principaux du réseau régional du GEMRC

Information

Membres du Conseil du GEMRC

Cmdt 1 Bon Svc

Cmdt 2 Bon Svc

Cmdt 5 Bon Svc

Cmdt Svc Tech GS 2 Div CA

Cmdt Svc Tech GS 3 Div CA

Cmdt Svc Tech GS 4 Div CA

Cmdt Svc Tech GS 5 Div CA

OBJECTIFS DE PLANIFICATION DE LA RELÈVE AU NIVEAU 6 ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

OBJECTIFS

1. **Étape de carrière : Avant l'embauche comme officier de la maintenance (O Maint)**
 - a. Observer et communiquer le potentiel de bénéficier d'un poste d'O Maint;
 - b. Veiller à la progression des personnes identifiées relativement aux cours essentiels et au perfectionnement professionnel (PP) avant leur embauche à titre d'O Maint :
 - i. Programme de Perfectionnement professionnel des officiers subalternes des Forces armées canadiennes (POSFAC) 1, 2 et 3;
 - ii. Qualification d'état-major des officiers subalternes de l'Armée de terre (QEMOSAT);
 - iii. Cours sur les opérations et la tactique de l'armée de terre (COTA).
 - c. Coordonner le bon travail au bon moment entre les régions géographiques.
2. **Étape de carrière : Après avoir occupé le poste d'O Maint**
 - a. Détermination précoce du potentiel de commandement aux niveaux 5 et 4 (sous-unité/unité);
 - b. Synchronisation des emplois essentiels :
 - i. O Ops;
 - ii. Capt Adj;
 - iii. Instr (EGEMRC).
 - c. Cours essentiels/PP :
 - i. Bilinguisme;
 - ii. POSFAC;
 - iii. COAT;
 - iv. CAO du GEMRC.

CLASSEMENT DES OFFICIERS

3. La planification de la relève au niveau 6 est un outil qui facilitera le suivi du potentiel des officiers subalternes par chacune des régions. Il servira également au gestionnaire de carrière pour nommer correctement le bon candidat aux cours et programmes d'instruction dont les officiers subalternes auront besoin tout au long de leur carrière. La relève au niveau 6 reposant désormais sur deux étapes de carrière, vous trouverez ci-dessous des lignes directrices définissant la nomenclature « élevée, moyenne, faible » au niveau 6 afin que les régions et le Corps partagent la même vision de base. Les critères d'évaluation essentiels, importants et souhaitables sont présentés à l'appendice 1. Veuillez noter qu'il s'agit de lignes directrices et que leur interprétation est possible dans chaque région. De plus, il est important de noter que la cote de nos officiers subalternes peut fluctuer de « faible » à « élevée » en

fonction de leur expérience acquise, du mentorat qu'ils reçoivent, de leurs rendements et de leur potentiel. Voici les raisons pour lesquelles ces évaluations sont requises au moins une fois l'an :

- a. Potentiel élevé au niveau 6 :
 - i. Répond aux critères qualitatifs et quantitatifs avec excellence (essentiels, importants et souhaitables);
 - ii. Peut assumer des postes et fonctions difficiles immédiatement avec très peu ou pas d'orientation et de mentorat.
- b. Potentiel moyen au niveau 6 :
 - i. Satisfait à tous les critères essentiels et montre une très bonne croissance par rapport aux autres critères qualitatifs et quantitatifs (importants et souhaitables);
 - ii. Sera capable d'assumer des postes et fonctions difficiles avec un peu d'orientation et de mentorat.
- c. Potentiel faible au niveau 6 :
 - i. Répond à certains critères qualitatifs et quantitatifs (essentiels, importants et souhaitables);
 - ii. Sera capable d'assumer les postes et fonctions requises avec une orientation et du mentorat supplémentaires et soutenus.

Nota. Les facteurs susmentionnés ne doivent pas être employés simplement comme critère de notation, mais plutôt comme indicateurs pour découvrir les candidats prometteurs et déterminer où nous voulons investir nos efforts. Par exemple, pour la formation linguistique, le corps voudra pousser la candidature d'un capitaine qui semble avoir un grand potentiel, mais qui ne possède pas le profil linguistique.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

		Critères d'évaluation			
		Qualitatif		Quantitatif	
Orientation en matière de planification de la relève au niveau 6	Essentielle	Importante	Essentielle	Importante	Souhaitable
Avant l'embauche comme O Maint	<ul style="list-style-type: none"> Être engagé et prêt à servir. A exprimé le désir de poursuivre un développement de carrière de base à titre d'officier du GEMRC. Être dynamique et enthousiaste. A exprimé le désir de servir et d'être déployé au sein d'une unité. 	<ul style="list-style-type: none"> Aptitude reconnue à communiquer avec ses supérieurs, ses pairs et ses subalternes. Capacité particulière à informer et à interroger des subordonnés. Expertise technique et tactique. Succès observé dans le cadre d'exercices/d'ops. Intérêt démontré pour les technologies d'équipement (briefings, PP, notes d'information, documents militaires, articles du journal SGET, etc.). Être apte au combat. Être enthousiaste à l'idée de diriger l'entraînement physique d'un Pon. Être en mesure de se déployer. 	<ul style="list-style-type: none"> COTAT Cmdt Pon Maint 	<ul style="list-style-type: none"> Profil de langue seconde POSFAC terminé 	<ul style="list-style-type: none"> Formation en génie
	Après avoir occupé le poste d'O Maint	<ul style="list-style-type: none"> Jugement et intégrité éprouvés. Applique les valeurs et l'éthique des FAC à chaque interaction et décision. A confirmé sa volonté de commander une compagnie. 	<ul style="list-style-type: none"> Aptitude reconnue à communiquer avec ses supérieurs, ses pairs et ses subalternes. Les briefings et communications écrites efficaces deviennent plus importants. 	<ul style="list-style-type: none"> O Maint POSFAC terminé 	<ul style="list-style-type: none"> Profil en langue seconde (BBB) Diplôme de premier cycle

Annexe A
 Appendice 1
 2184-5000-4 (OEM GEMRC)
 Le octobre 2018

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité prouvée à diriger des soldats. La section 6 du Rapport d'appréciation du personnel (RAP) d'O Maint définit explicitement ou implicitement le potentiel de commandement de sous-unité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendement éprouvé au poste d'O Maint. • Être apte au combat. Être enthousiaste à l'idée de diriger l'entraînement physique de groupe. Être en mesure de se déployer. 		
--	--	---	--	--

Annexe A
 Appendice 1
 2184-5000-4

ORGANIGRAMME DES EMPLOIS ET DES COURS

