

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



2184-5000-4 (OEM GEMRC)

septembre 2020

Liste de distribution

**COMMUNIQUÉ No 01/2020 DU DIRECTEUR DU GEMRC –
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 embauche à titre d'O Maint, si cette occasion lui était présentée. L'objectif principal est de trouver les officiers qui sont susceptibles de devenir des O Maint et de 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). De plus, ce processus devrait aider à cerner et à synchroniser l'instruction adéquate au bon moment.

3. Le tableau en annexe A présente les critères pour le suivi du potentiel de nos officiers subalternes. L'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 par le processus de planification de la relève au niveau 6 éclairent la prise de décision concernant le plan d'affectation annuel et permettent d'offrir aux officiers subalternes les occasions de perfectionnement requises au bon moment.

PROCESSUS

5. Les représentants régionaux supérieurs sont responsables, conformément à la référence B, de l'élaboration d'un plan de relève régional du Corps du GEMRC visant les capitaines et les lieutenants de leur région. Ils doivent le faire en collaboration avec les cmdt 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. 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 gestionnaire des carrières des officiers au plus tard le **30 octobre 2020**.

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. Grâce à la planification à l'échelon régional, il sera plus facile d'y parvenir, et nous nous assurerons que le Corps et ses membres tirent parti de toutes les occasions qui se présentent.

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

Arte et Marte

J.C.H. Spitzig
Colonel
Directeur du GEMRC

K.S. Northorp
Adjudant-chef
SM du Corps du GEMRC

Annexes :

Annexe A – Objectifs de planification de la relève au niveau 6 et critères d'évaluation
Appendice 1 – Critères d'évaluation
Appendice 2 – Organigramme des emplois et des cours
Annexe B – Tableau des résultats au niveau 6

Liste de distribution

Exécution

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 O Maint :**
 - a. Observer et communiquer le potentiel de bénéficiaire 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 comme O Maint :
 - i. POSFAC 1, 2 et 3;
 - ii. OEMSAT;
 - iii. 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 Adjt;
 - iii. Instr (École du GEMRC).
 - c. Cours essentiels/PP :
 - i. Bilinguisme;
 - ii. POSFAC;
 - iii. COAT;
 - iv. COAT 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 leurs bureaux régionaux. 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, des lignes directrices définissant la nomenclature « élevée, moyenne, faible » au

niveau 6 assurent 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. 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 les 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

Orientation en matière de planification de la relève au niveau 6	Critères d'évaluation				
	Qualitatif		Quantitatif		
	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 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de projet ou PP technique (cours, plan de gestion du projet, ing., etc.)

	<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. 			
--	--	---	--	--	--

ORGANIGRAMME DES EMPLOIS ET DES COURS

