

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



2184-5000-4 (DEMPET 3-4)

Le octobre 2022

Liste de distribution

COMMUNIQUÉ N° 03/2022 DU DIRECTEUR DU GEMRC
PLANIFICATION DE LA RELÈVE DE NIVEAU 6 DU CORPS DU GEMRC

Références : A. OAC 11-79, Plan de relève de l'Armée
B. [Carte du réseau des représentants régionaux principaux](#)

BUT

1. Le but du présent communiqué est d'assurer la transparence en itérant le processus par lequel le Corps du Génie électrique et mécanique royal canadien (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. L'objectif principal de la planification de la relève de niveau 6 est de trouver les officiers qui sont susceptibles de devenir des officiers de maintenance (O Maint) et de diriger nos techniciens. L'objectif secondaire consiste à déterminer le potentiel des officiers ayant déjà servi comme O Maint à commander au niveau 5 et potentiellement au niveau 4 (sous-unité et unité). De plus, ce processus devrait aider à cerner et à synchroniser l'instruction adéquate au bon moment pour les officiers subalternes. En outre, les renseignements fournis par le processus de planification de la relève de 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.

3. Le tableau en annexe A présente les critères pour le suivi du potentiel de nos officiers subalternes. Les critères essentiels pour les officiers avant leur embauche et après avoir occupé le poste d'O Maint ont été ajustés et ces changements à l'annexe A, appendice 1, sont mis en évidence en caractères gras. Ce critère devra être évalué dans tous les planifications de la relève de niveau 6.

PROCESSUS

4. Les représentants régionaux principaux, conformément à la référence B, sont responsables de l'élaboration d'un plan de relève régional du Corps du GEMRC visant les capitaines et les lieutenants de leur région. Ce plan doit être élaboré en collaboration avec les commandants divisionnaires d'unité et le gestionnaire de carrière (GC) du GEMRC. Le plan régional sera élaboré au moyen de descriptions de niveau présentées à l'annexe A et du modèle présenté à l'annexe C. Il permettra de classer les officiers de niveau 6 dans trois catégories en fonction de leur potentiel : élevé, moyen, faible. Les officiers doivent également être classés dans ces sous-catégories. Dans le cadre du processus de planification de la relève de niveau 6, les candidats potentiels d'O Maint devront informer leurs représentants régionaux respectifs de leurs préférences en matière de poste d'O Maint et de leur situation de mobilité. Les postes d'O Maint prévus pour la période active des affectations (PAA) de 2023 sont :

- a. Région de l'Ouest : LdSH(RC), 1 RGC, 1 RCHA, BFC Cold Lake, BFC Winnipeg ;
- b. Région centrale : RCD, 2 RCHA, 2 Bon Svc, Officier d'état-major technique (TSO) London, BFC Borden ;
- c. Région du Québec : 5 RALC, 12 RBC, 2 R22eR, 5 Bon Svc, BS 2 Div CA dét Montréal, BFC Bagotville ;
- d. Région de l'Atlantique : 4 Régt (AG) ; et
- e. COMFOSCAN : aucun poste vacant.

5. Après la relève de niveau 6, les régions tiendront leurs conseils d'O Maint pour sélectionner les personnes pour les postes d'O Maint. Les officiers du GEMRC peuvent choisir de participer à des concours dans des régions autres que la leur, mais ils doivent l'indiquer au cours de leur processus d'entrevue de la relève de niveau 6. Les personnes intéressées doivent également informer leur chaîne de commandement qu'elles ont effectué l'avis d'intérêt. De plus, toute autre demande de renseignements à leur représentant principal régional doit être soumise par l'entremise de la chaîne de commandement. En outre, ces personnes peuvent uniquement choisir de participer au concours dans une seule région autre que la leur. Les officiers du GEMRC de la région de la capitale nationale peuvent choisir jusqu'à deux régions. La sélection pour participer au conseil d'une autre région n'est pas garantie et est à la discrétion du représentant régional sur la base des résultats de la relève de niveau 6. Les limites régionales sont précisées dans le document de référence B. Il n'y a aucune garantie d'obtenir un poste d'O Maint qui figure sur la liste de préférences d'un candidat ; il s'agit seulement d'une possibilité de poser sa candidature. Choisir de participer au concours dans une autre région signifie que le candidat est mobile et le candidat peut être affecté dans cette région à un endroit autre que celui correspondant à ses préférences. Si des motifs personnels particuliers peuvent empêcher une affectation, par exemple des besoins médicaux spécialisés d'une personne à charge, ils doivent être identifiés auprès du représentant principal régional. Il n'est pas nécessaire de divulguer les détails intimes.

6. Le rapport de planification de la relève de niveau 6 (annexe C) doit être révisé chaque année. Les représentants régionaux doivent fournir leurs résultats de la planification de la relève de niveau 6 au GC des officiers au plus tard le 15 novembre 2022. Il y aura deux conférences de suivi entre les représentants régionaux principaux, le GC des officiers, COMFOSCAN, et le chef d'état-major du GEMRC ; afin d'identifier le nombre de crédits d'affectation requis et de confirmer le plan d'affectation après les conseils d'O Maint.

7. On s'attend à ce que la relève de niveau 6 et le conseil d'O Maint suivent ce calendrier prévu :

- a. Octobre, publication du communiqué de la relève de niveau 6 ;
- b. Octobre à novembre, entrevues de la relève de niveau 6 ;
- c. Fin novembre, mise à jour du leadership du Corps avec le GC ;
- d. Janvier à février, conseils d'O Maint ; et
- e. Mars, engagement du leadership du Corps avec le GC, première plan d'affectation d'O Maint terminée.

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. Merci d'avance à tous ceux qui participeront et dirigeront ce processus, votre temps et votre engagement dans cette entreprise sont d'une grande valeur pour le Corps.

Arte Marte

E.J.R.C. Gauthier
Colonel
Directeur du GEMRC

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

Annexes

Annexe A – Objectifs de planification de la relève de niveau 6 et critères d'évaluation
Appendice 1 – Critères d'évaluation
Appendice 2 – Organigramme des emplois et des cours
Annexe B – Liste détaillée des positions d'O Maint (à déterminer)
Annexe C – Tableau des résultats au niveau 6

Liste de distribution

Action

Représentants régionaux principaux
GC des officiers du GEMRC

Information

Cmdt Svc des bataillons / Svcs tech

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

OBJECTIFS

1. **Phase 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 à titre d'O Maint :
 - (1) POSFAC 1, 2 et 3 ;
 - (2) OEMSAT ; et
 - (3) COTA.
 - c. Coordonner le bon travail au bon moment entre les régions géographiques.
2. **Phase 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 :
 - (1) O Ops ;
 - (2) Capt Adj ; et
 - (3) Instructeur (École du GEMRC).
 - c. Avec des cours essentiels / développement professionnel :
 - (1) Bilinguisme;
 - (2) POSFAC ;
 - (3) COAT ; et
 - (4) COAT du GEMRC.

CLASSEMENT DES OFFICIERS

3. La planification de la relève de niveau 6 est un outil qui facilite le suivi du potentiel des officiers subalternes par leurs régions. Il aide 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. Puisque la relève de niveau 6 est basée sur deux étapes de carrière, des lignes directrices définissent la nomenclature du niveau 6 « élevée, moyenne, et faible » pour assurer que toutes les régions partagent une norme commune. 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 leur rendement, et de leur potentiel. C'est pourquoi ces évaluations sont exigées sur une base annuelle :

- a. Potentiel élevé au niveau 6
 - (1) Répond aux critères qualitatifs et quantitatifs avec excellence (essentiels, importants, et souhaitables) ; et
 - (2) Peut assumer des postes et fonctions difficiles immédiatement avec très peu ou pas d'orientation et de mentorat.

- b. Potentiel moyen au niveau 6
 - (1) Satisfait à tous les critères essentiels et montre une très bonne croissance par rapport aux autres critères qualitatifs et quantitatifs (importants et souhaitables) ; et
 - (2) Sera capable d'assumer des postes et fonctions difficiles avec un peu d'orientation et de mentorat.

- c. Potentiel faible au niveau 6
 - (1) Répond à certains critères qualitatifs et quantitatifs (essentiels, importants, et souhaitables) ; et
 - (2) Sera capable d'assumer les postes et fonctions requis avec une orientation et du mentorat supplémentaires ou soutenus.

Remarque : Les facteurs susmentionnés ne doivent pas être employés simplement comme critères de notation, mais plutôt comme indicateurs pour découvrir les candidats prometteurs et déterminer où investir les 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 de niveau 6	Critères d'évaluation				
	Qualitative		Quantitative		
	Essentielle	Importante	Essentielle	Importante	Souhaitable
Avant l'embauche comme O Maint	<ul style="list-style-type: none"> - Engagé et prêt à servir. A exprimé le désir de poursuivre un poste d'officier de maintenance. - Dynamique et enthousiaste. A exprimé le désir de servir et d'être déployé au sein d'une unité. - Fait preuve des compétences comportementales souhaitées : intégrité, jugement, esprit critique, et est un agent de changement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité manifeste à communiquer (supérieurs, collègues, subalternes), y compris la capacité à informer les dirigeants sur des questions techniques. - Sens tactique et technique. Succès observé dans le cadre des exercices et des opérations. Intérêt démontré pour les technologies d'équipement (breffages, développement professionnel, notes d'information, documents militaires, articles de journal du SGET, etc.). Capacité avérée à résoudre les problèmes. - Apte au combat. En mesure de se déployer. Enthousiaste à l'idée de mobiliser et de diriger les entraînements physiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cmdt Pon Maint 	<ul style="list-style-type: none"> - Profil en langue seconde - COTA - 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"> - Capacité prouvée à faire preuve de jugement, d'intégrité, et d'esprit critique. Est un agent de changement culturel et organisationnel positif. - Désir confirmé de cmdt de cie. - Capacité prouvée à diriger. 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"> - Capacité manifeste à communiquer (supérieurs, collègues, subalternes). Des notes d'information et des communications écrites efficaces. - Rendement éprouvé au poste d'O Maint. - Apte au combat. En mesure de se déployer. Encourage et motive la forme physique chez les autres. 	<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 - COAT 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de projet ou développement professionnel technique (cours, DGCP, PGP, ingénieur professionnel, etc.) - COAT du GEMRC

* Les changements sont indiqués en caractères gras

ORGANIGRAMME DES EMPLOIS ET DES COURS

