

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



2184-5000-4 (Coord Corps du GEMRC)

Le février 2024

Liste de distribution

COMMUNIQUÉ DU DIRECTEUR DU GEMRC
N° 02/2024 – PLANIFICATION DE LA RELÈVE AU NIVEAU 5 DU CORPS DU GEMRC

Références : A. [OAC 11-79 – Plan de relève de l’Armée](#)

B. Guide des comités de sélection des Forces armées canadiennes – A-PD-229-001/AG-001,
31 juillet 2023

C. CANFORGEN 114/23 – Recommandation 39 de l’examen externe complet et indépendant sur les
Conseils chargés de la relève – Mise en œuvre provisoire

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 5, conformément à la réf. A.
2. L’objectif principal de la planification de la relève (PR) de niveau 5 est de recenser les officiers qui ont le potentiel pour devenir commandant de compagnie (cmdt cie) / commandant (cmdt). L’objectif secondaire consiste à déterminer le potentiel des officiers ayant déjà servi comme commandant à commander au niveau 4 et possiblement au niveau 3 (unité et formation). Ce processus devrait aussi aider à cerner et à synchroniser l’instruction propice pour ces officiers, et le moment propice pour la donner. De plus, les renseignements fournis par le processus de PR de niveau 5 éclairent la prise de décision concernant le plan d’affectation annuel et permettent d’offrir aux officiers supérieurs les occasions de perfectionnement requises (PCEMI, EFSLO) en temps opportun.

CONTEXTE

3. Le Corps du GEMRC utilisait un ancien critère de notation (CRITN) pour la PR qui n’était pas pleinement compatible avec les lignes directrices sur la sélection et la planification de la relève (réf. B et C). Après consultation entre l’état-major du Corps du GEMRC et le gestionnaire des carrières (GC), une approche plus systématique a été élaborée pour accroître l’objectivité des évaluations, y compris une combinaison délibérée de critères quantitatifs (78 %) et qualitatifs (22 %). Ce ratio a été adopté pour limiter les préjugés conscients et inconscients des membres du Conseil chargé de la relève, en mettant davantage l’accent sur les réalisations passées et présentes des militaires de manière équitable et transparente.

PROCESSUS

4. De plus, une nouvelle procédure a été adaptée pour améliorer l’impartialité de la notation de la relève en ajoutant des membres externes issus de la fonction publique et d’un autre corps de métier pour évaluer les dossiers. On a aussi fait un rapprochement étroit entre ce processus et le processus de sélection

et les orientations (réf. B et C) afin d'accroître le lien entre les militaires sélectionnés pour les promotions et les nominations ultérieures à des postes de commandement plus élevés.

5. La directrice et le CEM de l'école du GEMRC sont responsables du PR de niveau 5 du Corps du GEMRC pour tous les majors (maj) dans l'ensemble du Corps. Ces plans devraient être élaborés en collaboration avec les officiers supérieurs régionaux (O sup rég) et le gestionnaire des carrières (GC). Ces plans seront établis en fonction de l'évaluation de chaque maj au Conseil chargé de la relève de niveau 5, à l'aide des descripteurs de niveau figurant aux annexes A et B. Ces CRITN pour la PR énoncent les critères permettant de faire le suivi de l'expérience et du potentiel de nos officiers de niveau 5. Les critères essentiels pour les cmdt qui ne sont pas encore au niveau 5 figurent à l'annexe A et les cmdt qui ont déjà servi au niveau 5 figurent à l'annexe B. Ces critères doivent être évalués lors de toutes les PR de niveau 5. Sur ces fiches de CRITN pour la PR, 78 % de la note totale a été attribuée sur la base de données quantitatives (études, profil en SLO, certification, recommandation d'emploi, récompenses, etc.), ce qui réduit les risques de préjugés conscients et inconscients. Les 22 % restants sont des notes qualitatives attribuées par les membres du conseil, qui comprennent une évaluation du taux de progression de chaque militaire par rapport à ses pairs. Ces résultats sont ensuite représentés sur un graphique à deux échelles, selon l'évaluation de l'aptitude à l'emploi (62 %) et l'évaluation du potentiel (38 %) de chaque militaire, afin de déterminer les résultats finaux de la PR de niveau 5. Ce ratio vise à récompenser l'expérience, les études et les compétences linguistiques dans le cadre de l'aptitude à l'emploi des militaires au sein d'une institution, tout en reconnaissant leur potentiel de progression en tant que futurs hauts responsables d'institutions.

6. Au cours des Conseils chargés de la relève de niveau 5, les membres du conseil sélectionneront des personnes pour les postes à pourvoir. Il est donc important que les maj indiquent leurs préférences en matière d'affectation lors de l'entrevue de niveau 5 pour la relève avec leur O sup rég et/ou leur CEM GEMRC. *Le candidat n'a aucune garantie d'obtenir un poste dans sa liste de préférences. Ce n'est qu'une occasion de voir ses préférences prises en compte* dans le cadre du processus. En cas de problèmes personnels particuliers susceptibles d'empêcher une affectation (par exemple les besoins médicaux spécialisés d'une personne à charge ou l'emploi d'un conjoint), ces facteurs doivent également être signalés au GC.

7. Le processus de PR de niveau 5 devrait respecter l'échéancier suivant :

- a. Mars – Communiqué à propos du niveau 5 publié pour la prochaine période active des affectations (PAA) (prochaine PAA + 1)
- b. Octobre et novembre – Entrevues pour le niveau 5 (CEM GEMRC et O sup rég)
- c. Novembre – Conseil chargé de la relève de niveau 5 et plan d'affectation pour niveau 5
- d. Décembre – Envoi des offres d'emploi de niveau 5
- e. Février à mars – Envoi des résultats du Conseil chargé de la relève aux militaires

CONCLUSION

8. Il est essentiel de déceler les premiers signes de potentiel chez les militaires afin d'assurer la réussite et l'efficacité du Corps des officiers du GEMRC. Une approche bien planifiée facilitera cette démarche et assurera que le Corps et ses membres tirent parti de toutes les occasions qui se présentent. Merci d'avance à tous ceux qui prendront part à ce processus et le dirigeront. Votre temps et votre participation à cette initiative sont d'une grande valeur pour le Corps.

Arte et Marte

« *Version anglaise a été signée* »

A.B. Lapointe
Colonelle
Directrice du GEMRC

« *Version anglaise a été signée* »

A.G. Auger
Adjudant-chef
Sergent-major du Corps du GEMRC

Annexes

- Annexe A CRITN pour la planification de la relève du Corps du GEMRC – Commandement avant le niveau 5
Annexe B CRITN pour la planification de la relève du Corps du GEMRC – Niveau 5 et plus / Planification de la relève à long terme

Liste de distribution

Action

Corps du GEMRC//CEM
Représentants principaux régionaux
GC officiers GEMRC

Information

État-major du Corps du GEMRC
Corps du GEMRC//Coord Corps/ OEM GEMRC
École du GEMRC//Cmtd/SMR

CRITN pour la planification de la relève – Commandement avant le niveau 5		
EXPÉRIENCE (selon les 3 derniers RER/RAP) (48 %)		
Chaque RER/RAP vaut les points suivants (total 9 pts) : RER 2023/2024 = 4 pts, RER/RAP 2022/2023 = 3 pts, RER/RAP O Maint = 2 pts		
(En cas d'exemption de RER/RAP, c'est celui de l'année précédente qui sera utilisé). La notation doit prendre en considération les commentaires des RER/RAP pour orienter l'évaluation sur la base de l' intégrité et du courage moral dans le commandement, l' intelligence émotionnelle et l' approche humaine , et la capacité à promouvoir le moral avec des compétences interpersonnelles supérieures . Il convient d'accorder une plus grande considération aux indicateurs de comportement/compétences suivants : raisonnement éthique, engagement envers l'éthos militaire et relations interpersonnelles .		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
RER au grade actuel	RER 2023/2024 (max 4 pts) (moitié des pts pour un RER au grade inférieur) Dépasse de loin les attentes (4 pts) / dépasse les attentes (3 pts) / répond aux attentes (2 pts)	(max 9 pts) 23 %
Aucune	RER/RAP 2022/2023 (max 3 pts) (moitié des pts pour un RER/RAP au grade inférieur) Dépasse de loin les attentes / maîtrisé ou exceptionnel (3 pts) Dépasse les attentes / dépasse la norme ou exceptionnel (2 pts) Répond aux attentes / au-dessus de la moyenne (1 pt)	
Niveau 6 terminé	RER/RAP au grade de O Maint/cmdt pon (max 2 pts) Dépasse de loin les attentes ou dépasse les attentes / au-dessus de la moyenne ou dépasse la norme ou exceptionnel (2 pts) Répond aux attentes / au-dessus de la moyenne (1 pt) <i>Utiliser le dernier RER/RAP au grade de O Maint uniquement</i>	
Critères qualitatifs basés sur l'évaluation globale des qualités personnelles / indicateurs de comportement / compétences (évaluation globale fournie par le représentant régional) Chaque dossier est également évalué en fonction du taux de progression du militaire par rapport à ses pairs, ce qui oriente la note qualitative dans une direction spécifique allant de 60 degrés (progression beaucoup plus rapide) à moins de 60 degrés (progression beaucoup plus lente).		(max 10 pts) 25 %
RECOMMANDATION DE PROMOTION ET POTENTIEL (Dernier RER/RAP) (42 %)		
Recommandation d'emploi dans le dernier RER/RAP : Commandant d'unité = 10 pts, sous-unité = 7 pts, état-major ou technique au grade actuel = 3 pts, aucune = 0		
RER/RAP : Évaluer la capacité à commander au niveau supérieur sur la base des recommandations d'emploi et de promotion figurant dans les commentaires des RER/RAP. Il convient de prendre en compte la capacité à prendre des décisions , la complexité de l'organisation , l' équité et l' engagement à servir en toutes circonstances .		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Aucune	Recommandation d'emploi (moitié des pts pour un RER au grade inférieur) Commandant d'unité/N4 (10 pts) Commandant de sous-unité/N5 (7 pts) Poste d'état-major ou technique dans le grade actuel (3 pts)	(max 10 pts) 25 %
Aucune	Mentions élogieuses/prix de N1 (2 pts), prix de N2 ou inférieur/autres reconnaissances/médaille du cmdt (1 pt) – 1 pt chaque <i>Les reconnaissances doivent avoir été attribuées pendant la période d'évaluation au grade de maj.</i>	(max. 2 pt) 5 %
Formation, qualifications, perfectionnement professionnel, certifications		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Aucune	Maîtrise professionnelle/doctorat 4 pts (Génie, gestion du génie, sciences, M.B.A., MAP, leadership, etc)	(max 5 pts) 12 %
	Diplôme de premier cycle (commissionné du rang uniquement) ou études de deuxième cycle en cours (2 pts)	
	DCGP, DCGM, certification PMP, ingénieur, logisticien professionnel (1 pt chaque, max 2 pts)	
SECONDE LANGUE (10 %)		

Annexe A
du 2184-5000-4 (Coord Corps du GEMRC)
Le février 2024

Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Aucune	Un C et deux B (ou supérieur) (4 pts) B-B-B (3 pts) Un A, deux B (2 pts) Un A (1 pt) <i>Les notes sont basées sur la note la plus basse : par exemple, C-B-A = 2 pts</i>	(max 4 pts) 10 %
Pointage total		(max. 40 points)

CRITN pour la planification de la relève – Niveau 5 et plus / Planification de la relève à long terme		
EXPÉRIENCE (selon les 3 derniers RER/RAP) (42 %)		
Chaque RER/RAP devrait valoir le même pointage (1/3 chaque = 3 pts chaque)		
La notation doit prendre en considération les commentaires des RER/RAP pour orienter l'évaluation sur la base de l' intégrité et du courage moral dans le commandement, l' intelligence émotionnelle et l' approche humaine , et la capacité à promouvoir le moral avec des compétences interpersonnelles supérieures .		
Il convient d'accorder une plus grande considération aux indicateurs de comportement/compétences suivants : raisonnement éthique, engagement envers l'éthos militaire et relations interpersonnelles .		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Norme généralement surpassée (RAP)	Maîtrisé ou exceptionnel (RAP) / Dépasse de loin les attentes en leadership (3 pts/ch)	(max. 9 pts) 20 %
Répond aux attentes en leadership (RER)	Dépasse les normes ou exceptionnel (RAP) / Dépasse les attentes en leadership (2 pts/ch)	
Sous-unité/niveau 5 terminé	Dépasse les normes ou au-dessus de la moyenne (RAP) / Répond aux attentes en leadership : (1 pt/ch)	
Critères qualitatifs basés sur l'évaluation globale des qualités personnelles/indicateurs de comportement/compétences (évaluation globale) Chaque dossier est également évalué en fonction du taux de progression du militaire par rapport à ses pairs, ce qui oriente la note qualitative dans une direction spécifique allant de 60 degrés (progression beaucoup plus rapide) à moins de 60 degrés (progression beaucoup plus lente).		(max. 10 pts) 22 %
RECOMMANDATION DE PROMOTION ET POTENTIEL (selon les 3 derniers RER/RAP) (49 %)		
Chaque RER/RAP devrait valoir le même pointage (1/3 chaque = 5 pts chaque) :		
RAP : Évaluer la capacité à commander au niveau supérieur sur la base des recommandations d'emploi et de promotion figurant dans les commentaires des RER/RAP. Il convient de prendre en compte la capacité à prendre des décisions, la complexité de l'organisation, l'équité et l'engagement à servir en toutes circonstances .		
RER : Les résultats potentiels et les notes de métacompétence de Fréquemment et supérieur doivent être pris en compte pour évaluer le potentiel (le cas échéant).		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Recommandation d'emploi de niveau 4 (ou supérieur) dans les commentaires des RER/RAP	Recommandation d'emploi Cmdt de formation/N3 – Résultat potentiel avancé (5 pts/ch) Cmdt d'unité/N4 – Résultat potentiel préparé (4 pts/ch) Poste à fort impact (état-major ou technique) au grade actuel – Résultat potentiel émergent (3 pts/ch) Tout autre poste – Résultat potentiel latéral (2 pts/ch)	(max. 15 pts) 33 %
Aucune	Mentions élogieuses/prix de N1 (2 pts), prix de N2 ou inférieur/autres reconnaissances/médaille du cmdt (1 pt) – 1 pt chaque <i>Les reconnaissances doivent avoir été attribuées pendant la période d'évaluation au grade de maj.</i>	(max. 2 pts) 5 %
Formation, qualifications, perfectionnement professionnel, certifications		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Aucune	Maîtrise professionnelle/doctorat 4 pts (Génie, gestion du génie, sciences, M.B.A., MAP, leadership, etc)	(max. 5 pts) 11 %
	Diplôme de premier cycle (commissionné du rang uniquement) ou études de deuxième cycle en cours (2 pts)	
	DCGP de N1, certification PMP, ingénieur (1 pt chaque, max 2 pts) DCGP de N2 (2 pts)	
SECONDE LANGUE (9 %)		
Exigence minimale	Critères quantitatifs	Pointage
Profil en SLO valide de min X-X-A	Un C et deux B (ou supérieur) (4 pts) B-B-B (3 pts) Un A, deux B (2 pts) Un A (1 pt)	(max. 4 pts) 10 %

Annexe B
du 2184-5000-4 (Coord Corps du GEMRC)
Le février 2024

	<i>Les notes sont basées sur la note la plus basse : par exemple, C-B-A = 2 pts</i>	
Pointage total		(max. 45 pts)