

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



2184-5000-4 (DEMPET 3-4)

Le juillet 2024

Liste de distribution

COMMUNIQUÉ No 05/2024 DE LA DIRECTRICE 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 seniors](#)

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.

CONTEXT

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 légèrement été ajustés à l'annexe A, appendice 1. Ces critères devraient être évalués dans toutes les planifications de la relève de niveau 6.

PROCESSUS

4. Les représentants régionaux seniors, 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 2025 sont:

- a. Région de l'Ouest. 2 PPCLI, LdSH, 1 RGC, BFC Cold Lake, 1 RCHA, BFC Winnipeg, et 1 Bon Svc;
- b. Région centrale. BFC Borden, RCD, 2 RCHA, et 31 Bon Svc (London);
- c. Région du Québec. 5 RALC, 12 RBC, BFC Bagotville, GS 2° Div CA dét Montreal, 2 R22°R, 3 R22°R, 5 RGC, et 5 Bon Svc;
- d. Région de l'Atlantique. BFC Greenwood et 4 RAG; et
- e. COMFOSCAN. FOI 2.

5. Après leurs conseils de 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 régional senior 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 (excluant les applications d'O Maint du COMFOSCAN). Les officiers du GEMRC de la région de la capitale nationale peuvent choisir jusqu'à deux régions (excluant également les applications d'O Maint du COMFOSCAN). 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 préférence d'un candidat; il s'agit seulement d'une opportunité 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 régional senior. Il n'est pas nécessaire de divulguer les détails personnels.

6. Le rapport de planification de la relève de niveau 6 (annexe C) doit être révisé chaque année. Il y aura deux conférences de suivi entre les représentants régionaux seniors, 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. Août, publication du communiqué de la relève de niveau 6;
- b. Septembre à octobre, entrevues de la relève de niveau 6;
- c. Fin octobre, mise à jour du leadership du Corps avec le GC;
- d. Novembre à janvier, conseils d'O Maint; et
- e. Février, engagement du leadership du Corps avec le GC, premier 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 de toutes les occasions qui se présentent. Merci d'avance à toutes les personnes qui participeront et dirigeront ce processus, votre temps et votre engagement dans ce processus sont d'une grande valeur pour le Corps.

Arte et Marte

A.B. Lapointe
Colonelle
Directrice du GEMRC

N.L. Barrett
Adjudante-chef
SM du Corps 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 - PAA 2025
Annexe C Tableau des résultats au niveau 6

Liste de distribution

Action

Représentants régionaux seniors
GC des officiers du GEMRC

Information

Cmdt Bon de Svcs / 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 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:
 - (1) POSFACs 1, 2, 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 hâtif 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 OFFICERS.

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, Important, et souhaitable); 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 (important et souhaitable); 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.

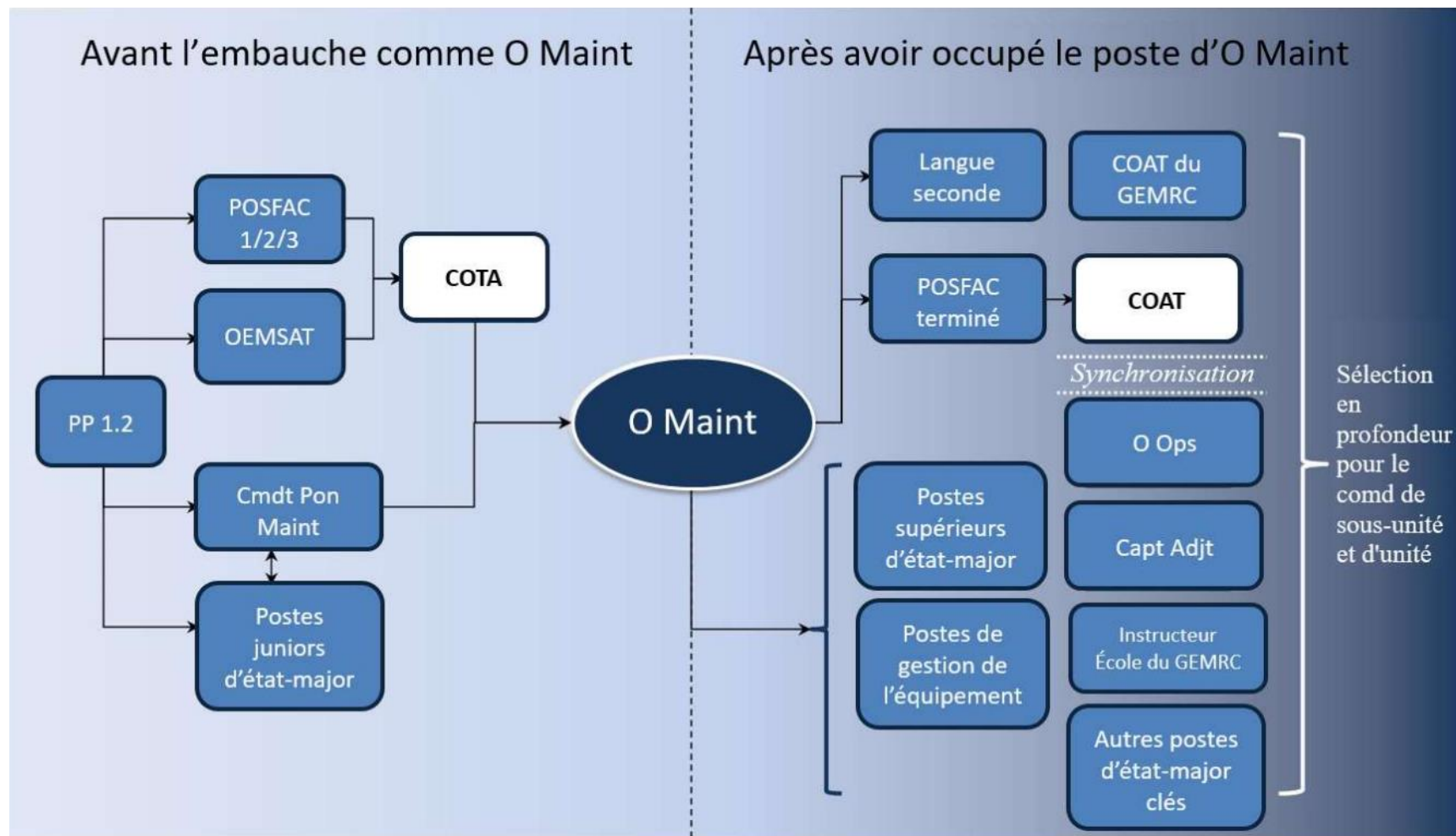
- (1) Répond à certains critères qualitatifs et quantitatifs (essentiel, important, et souhaitable); et
- (2) Sera capable d'assumer les postes et fonctions requis avec une orientation et du mentorat supplémentaires ou soutenus.

Remarque: Les facteurs mentionnés ci-dessus 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 de profil linguistique.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Orientation en matière de planification de la relève de niveau 6	Critères d'évaluation				
	Qualitative		Quantitative		
	Essentiel	Important	Essentiel	Important	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 (ou rôles et responsabilités équivalents) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profile en langue seconde ➤ COTA ➤ POSFAC terminé 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Expertise technique
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 dans le RAP/RER 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"> ➤ Profile 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

ORANIGRAMME DES EMPLOIS ET DES COURS



LISTE DÉTAILLÉE DES POSITIONS D'OFFICIER DE MAINTENANCE – PAA 2025

Numéro de poste	Description	Unité	UIC	Emplacement	Région	Langue
2861	RCEMEO	CFB Greenwood	102	GREENWOOD, NS	Atlantique	bilingue
295050	MAINT OFFR	4 RAG	1775	BURTON, NB	Atlantique	bilingue
441416	MAINT O	COMFOSCAN/FOI2	6399	OTTAWA, ON	COMFOSCAN	anglais
6600	B MAINT OFFR	BFC Borden	113	BORDEN, ON	centrale	bilingue
31052	MAINT OFFR	RCD	1754	PETAWAWA, ON	centrale	anglais
32153	MAINT OFFR	2 RCHA	1764	PETAWAWA, ON	centrale	anglais
54990	TSO	31 Bon Svc	6698	LONDON, ON	centrale	anglais
29775	MAINT OFFR	5 RALC	1735	VALCARTIER, QC	Québec	français
122203	MAINT OFFR	12 RBC	5246	VALCARTIER, QC	Québec	français
12993	OFFR GEM	BFC Bagotville	138	BAGOTVILLE, QC	Québec	français
10478	CMDT TPT/MAINT MTL	GS 2 Div CA Det Montréal	130	MONTREAL, QC	Québec	bilingue
39836	MAINT OFFR	2 R22eR	1852	QUEBEC, QC	Québec	français
71505	MAINT OFFR	3 R22eR	3521	VALCARTIER, QC	Québec	français
34443	MAINT OFFR	5 RGC	1779	VALCARTIER, QC	Québec	français
44449	MAINT O	5 Bon Svc	2107	QUEBEC, QC	Québec	français
38959	MAINT OFFR	2 PPCLI	1850	SHILO, MB	Ouest	anglais
67817	MAINT OFFR	LdSH	3447	EDMONTON, AB	Ouest	anglais
72479	MAINT O	1 RGC	3543	EDMONTON, AB	Ouest	anglais
11977	W EMO OFFR	BFC Cold Lake	134	MEDLEY, AB	Ouest	bilingue
31507	MAINT OFFR	1 RCHA	1763	SHILO, MB	Ouest	anglais
7419	W EME O	BFC Winnipeg	117	WINNIPEG, MB	Ouest	bilingue
66823	MAINT O	1 Bon Svc	3446	EDMONTON, AB	Ouest	anglais