Mai 2012, volume 15, numéro 5 Tenir l'Équipe de la Défense au courant English on reverse

LA Feuille d'érable THE Maple Leaf

Se préparer à l'avenir

En n'oubliant pas le passé

Défense nationale National Defence

Canada

LES CANADIENS SE SOUVIENNENT DE VIMY

PHOTO : Cplc Pierre Thériault

Un contingent formé de 105 militaires des FC a représenté le Canada au cours d'une série d'événements visant à souligner le 95e anniversaire de la bataille de la crête de Vimy, du 7 au 11 avril 2012, prêt de la frontière de la France et de la Belgique.

À cette occasion, les FC ont soutenu le personnel d'Anciens combattants Canada (ACC), qui a tenu plusieurs activités et événements lors de son séjour à l'étranger, notamment une cérémonie privée de dépôt de couronnes au monument de Saint-Julien, en Belgique, une cérémonie de la « Dernière sonnerie » au monument de la Porte de Menin, également en Belgique, ainsi qu'une cérémonie d'anniversaire dirigée par ACC devant le monument du Canada à Vimy.

« Je suis fier de représenter le Canada à l'occasion du 95e anniversaire de la bataille de la crête de Vimy. Ici même, les Canadiens ont fait appel à leur courage pour défendre leurs valeurs démocratiques, travaillant ensemble malgré l'adversité afin d'accomplir une tâche des plus ardue. Aujourd'hui, leur exemple nous inspire toujours », a déclaré David Johnston, gouverneur général du Canada.

La cérémonie de Vimy a été l'événement marquant du séjour en Europe. Elle s'est déroulée le 9 avril, date marquant le 95e anniversaire du début de la bataille de la crête de Vimy. En effet, le 9 avril 1917, les quatre divisions du Corps canadien ont lancé l'assaut contre la crête de Vimy, marquant du même coup la première occasion où ces unités combattaient ensemble. Les Allemands avaient résisté aux attaques menées par d'autres forces alliées au cours des trois années précédentes, mais le Corps canadien est sorti victorieux de cette bataille.

Malgré le nombre élevé de victimes, soit plus de 10 600, dont près de 3 600 morts, on s'entend pour dire que cette victoire et celles qui ont suivi ont permis au Canada de signer en tant qu'État indépendant le traité de paix à la fin de la Première Guerre mondiale.

« C'est un honneur d'être à la tête d'un contingent professionnel qui représente le Canada à une cérémonie grandiose comme celle du 95e anniversaire de la bataille de la crête de Vimy », a déclaré pour sa part le Major Guy Turpin, commandant du contingent des FC.

Le contingent canadien à Vimy comptait une garde de 50 personnes formée de militaires provenant de régiments, de services et de corps historiques ayant participé à la bataille de la crête de Vimy, une garde de drapeau, ainsi qu'un groupe de 30 musiciens de la Musique du Royal 22e Régiment.

Le séjour s'est terminé par une journée de perfectionnement professionnel à l'intention de tous les membres du contingent et une visite des champs de bataille de la crête de Vimy menée par des historiens du MDN et des FC, le 10 avril.

PHOTO : CWM 19920085-208 © Musée canadien de la guerre

Des artilleurs observent le déroulement du combat pour la capture d'Arleux, remporté par les Canadiens.

LA SÉCURITÉ d'abord

La 17e Semaine de la sécurité civile se déroulera du 6 au 12 mai 2012. Il s'agit d'un événement annuel national conçu pour aider la population canadienne à mieux se préparer à faire face à différents types d'urgence.

Le thème de la Semaine de la sécurité civile de cette année porte sur la préparation d'un plan d'urgence familial. L'événement vise à encourager les Canadiens à se renseigner sur les urgences pouvant survenir dans leur collectivité et à se préparer à faire face aux situations les plus probables. Profitez de l'occasion pour vous familiariser avec les questions relatives à la sécurité civile et, surtout, pour prendre les mesures nécessaires. Il incombe à chacun de se préparer aux situations d'urgence.

Il est important de :

- **Connaître les risques** — Bien que des catastrophes puissent avoir des conséquences similaires, le fait d'être au courant des risques propres à votre collectivité et à votre région peut vous permettre de mieux vous y préparer.
- **Préparer un plan** — Munis d'un plan, votre famille et vous saurez comment réagir.
- **Avoir une trousse** — Lors d'une situation d'urgence, si vous êtes privés d'électricité ou d'eau courante, par exemple, des provisions seront essentielles. Il faut vous préparer à être autosuffisant pendant les 72 premières heures d'une crise, tout au moins.

La Semaine de la sécurité civile représente l'occasion idéale de commencer à vous préparer. Visitez le **www.preparez-vous.ca**.

La Feuille d'érable
SMA(AP)/DGPSAP
101, promenade Colonel-By
Ottawa ON K1A 0K2

Télécopieur : 819-997-0793
Courriel : +Internal Communications internes@ADM(PA)@Ottawa-Hull
nternal_communications_internes@forces.gc.ca
Site Web : www.forces.gc.ca
Traduction : Bureau de la traduction, TPSGC

Tout militaire des Forces canadiennes et employé civil du MDN peut proposer des articles en vue de les faire publier. Pour connaître les lignes directrices de soumission d'articles, consultez le site Web de l'Équipe de la Défense. Les articles peuvent être cités, en tout ou en partie, à condition d'en indiquer la provenance, soit *La Feuille d'érable*, et de mentionner l'auteur du texte ou le nom du photographe, s'il y a lieu.

La Feuille d'érable est la publication mensuelle nationale de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Elle est publiée avec l'autorisation du Sous-ministre adjoint (Affaires publiques).

ISSN 1480-4336 • NDID/IDDN A-JS-000-003/JP-001

PAGE COUVERTURE :

PHOTO : © iStockphoto.com/© da-kuk

PHOTO : CWM 19920085-228 © Musée canadien de la guerre

LE GRAND NORD fort et libre

Un CF-18 Hornet unique du 425e Escadron d'appui tactique de la 3e Escadre Bagotville a effectué un vol récemment. Le chasseur spécialement peint par le 3e Escadron de maintenance (Air) de la 3e Escadre Bagotville participera à des spectacles aériens partout au Canada, aux États-Unis et en Amérique du Sud.

Le thème de la saison des spectacles aériens de 2012 est : « Le Grand Nord fort et libre ». Sur le Hornet figurent treize flocons de neige uniques, chacun illustrant un aspect distinctif du Nord canadien. Par ailleurs, le chiffre treize rappelle le nombre de provinces et de territoires qui sont tous concernés par la protection de la région arctique du Canada. Le thème artistique a été conçu et peint par Jim Belliveau, technicien en art graphique à la BFC Cold Lake.

PHOTO : Cpl Alex Roy

LE CANADA DIRIGE la réunion des voisins du Nord

Bien qu'on allait discuter de l'Arctique, l'atmosphère était chaleureuse les 12 et 13 avril, lorsque le Général Walt Natynczyk, chef d'état-major de la Défense, a accueilli des chefs de la défense et des officiers supérieurs de sept pays nordiques, à Goose Bay, à Terre-Neuve-et-Labrador.

Pour la première fois, les représentants de la défense du Canada, du Danemark, des États Unis, de la Finlande, de l'Islande, de la Norvège, de la Russie et de la Suède se sont rassemblés pour renforcer leurs relations et discuter de questions liées au Nord les touchant tous.

La conférence était une occasion pour les participants de parler de sujets liés au Nord, entre autres le soutien des autorités civiles, notamment dans le cadre d'opérations de recherche et de sauvetage dans l'Arctique, les difficultés opérationnelles que posent la géographie, le climat et les grandes distances, ainsi que la gestion responsable du Nord. Entre les séances, les délégués ont rencontré des chefs de collectivités nordiques et des Rangers canadiens.

« Après avoir passé un peu de temps avec eux, je crois que nous, les Forces canadiennes, avons amélioré nos relations militaires avec nos voisins du Nord, affirme le Gén Natynczyk. La réunion était une bonne première étape pour ce qui est de l'amélioration des communications et des relations, mais aussi de l'établissement de mesures de collaboration dans le Nord. »

En tenant la réunion, le Canada a fait montre de son leadership sur la scène internationale relativement aux questions liées au Nord et à l'Arctique.

PHOTO : Cplc Shilo Adamson

Après la réunion des chefs de la défense à Goose Bay, à Terre-Neuve-et-Labrador, le Sgt Wilf Stuckless, Ranger canadien de la patrouille Goose Bay, présente un certificat de Terre-Neuvien honoraire au Gén Walt Natynczyk, CEMD.

UNE LETTRE DE REMERCIEMENT du Lgén Stuart Beare

« À titre de commandant des militaires canadiens déployés dans le cadre d'opérations à l'étranger, je tiens à remercier l'Armée canadienne, la Marine royale canadienne, l'Aviation royale canadienne et les unités interarmées des FC d'avoir affecté des militaires de tout premier ordre à la Mission d'instruction de l'OTAN en Afghanistan, à laquelle participent 37 pays, et qui constitue notre plus grande entreprise à l'étranger à ce jour. De plus, je tiens à remercier une fois de plus tous les soldats de la roto 0 de leur excellent travail.

Les femmes et les hommes qui ont été déployés au cours de la dernière année dans le cadre de l'opération ATTENTION ont écrit un autre chapitre dont nous pouvons être fiers dans l'histoire du travail du Canada visant à stabiliser la situation en Afghanistan. Ils ont également ouvert la voie pour les personnes qui suivront leurs traces. »

Pour lire la lettre intégrale du lieutenant-général, rendez-vous au ***www.cefcom-comfec.forces.gc.ca****.*

DES CHANGEMENTS au service de Réserve s'appliquant aux pensionnés

Le 5 mars, le chef d'état major de la Défense a annoncé des changements considérables pour le personnel des FC occupant un emploi à long terme dans la Réserve.

Depuis le 1er avril, les pensionnés de la Force régulière en service dans la Réserve à temps plein et ceux qui ont fait la demande d'être réservistes à temps plein, sont tenus de se réinscrire au régime de pension des FC après 364 jours de service continu dans la Réserve. Ils cesseront alors de recevoir une pension. Les réservistes à temps partiel et les réservistes occupant un poste à temps plein de courte durée (364 jours ou moins) ne seront toutefois pas touchés par ce changement.

Dans des circonstances exceptionnelles, certains militaires peuvent occuper des postes continus à long terme dans la Réserve sans perdre leur pension, en prenant une courte pause dans leur service au cours de chaque année de service. Cette option est acceptable seulement dans des situations où il y a une pénurie grave d'employés qualifiés, et elle doit être approuvée par les hauts dirigeants.

Ces modifications ont été adoptées pour répondre aux besoins changeants en matière de dotation des FC, engendrés par la fin des opérations de combat en Afghanistan et par le faible taux de départs naturels dans la Force régulière.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le CANFORGEN 070/12 ou le **http://cmp-cpm.forces.mil.ca**.

LE VISAGE DES OPÉRATIONS

L'OPÉRATION NUNALIVUT 2012

Sécurité et défense au nord du 60e parallèle

Le Grand Nord canadien. Un territoire vaste, aride où, selon le moment de l'année, le ciel est soit presque entièrement clair, soit sombre. Les difficultés que pose l'exécution d'opérations militaires dans des régions aussi inhospitalières sont évidentes, mais l'intérêt renouvelé pour tout ce qui a trait au Grand Nord fait de l'Arctique un lieu idéal pour de nombreux types d'instructions et de formations. Les FC participent grandement aux mesures de sécurité et à la défense au nord du 60e parallèle.

Basée à Yellowknife, la Force opérationnelle interarmées (Nord), la FOIN, est la force opérationnelle interarmées régionale responsable de l'exécution de l'une des opérations d'affirmation de la souveraineté du Canada les plus importantes dans le nord du pays. L'opération NUNALIVUT 2012 a eu lieu du 10 avril au 1er mai, au Nunavut, dans la région de Resolute Bay, située près de la pointe méridionale de l'île Cornwallis. Pendant cette opération, environ 150 militaires canadiens ont participé à des patrouilles de souveraineté et ont mis en pratique des techniques de recherche par secteurs sous la direction des Rangers canadiens, en plus de participer à un entraînement de recherche et de sauvetage mené par des techniciens en recherche et en sauvetage (Tech SAR) et une équipe de plongée interalliée.

L'op NUNALIVUT comme telle se déroule dans la ville du même nom; en Inuktitut, « nunalivut » signifie « terre qui nous appartient ». Cette année, l'opération s'est déroulée à un endroit qui était à la fois inhospitalier et familier, car les deux dernières éditions de l'op NANOOK ont eu lieu à Resolute Bay.

Lorsqu'on travaille dans un climat aussi hostile, il est utile de pouvoir se fier à des gens capables de survivre et de travailler dans de tels endroits et qui connaissent bien le territoire. Voilà où les Rangers canadiens se distinguent; ils assurent une présence militaire visible dans des collectivités isolées, côtières et nordiques depuis plus de 65 ans. Environ 30 Rangers du 1er Groupe de patrouilles des Rangers canadiens se sont joints aux militaires de la Marine royale canadienne, de l'Armée canadienne et de l'Aviation royale canadienne dans le cadre de l'op NUNALIVUT 2012. Leur expertise et leurs compétences spécialisées se sont révélées très précieuses, tout en montrant les capacités extraordinaires des FC dans le Grand Nord.

SOUTIEN MÉDICAL ET RECHERCHE ET SAUVETAGE

Même si les Tech SAR qui ont pris part à l'op NUNALIVUT 2012 provenaient des cinq escadrons de transport et de sauvetage canadiens, ils se déplaçaient à bord d'aéronefs basés au 413e Escadron de transport et de sauvetage à Greenwood, en Nouvelle-Écosse, et au 442e Escadron de transport et de sauvetage à Comox, en Colombie-Britannique.

Les Tech SAR et les techniciens médicaux n'ont pas seulement veillé au soutien médical; ils se sont joints aux Rangers canadiens pendant leur patrouille. Même si ces deux types de professionnels sont hautement spécialisés et très compétents, lorsqu'il est question de sauver des vies, aucun théâtre d'opérations n'est aussi difficile que celui où s'entremêlent les milieux maritime et arctique.

PHOTO : Cplc Peter Reed

Le Matc Sebastian Arsenault (à gauche), plongeur-démineur de l'Unité de plongée de la Flotte (Pacifique), et le Mgén John Collin, commandant adjoint du Commandement Canada, plongent sous la glace, dont l'épaisseur est de 1,8 m, à la baie Gascoyne, au Nunavut, pendant l'op NUNALIVUT 2012.

DES OPÉRATIONS DE PLONGÉE DANS L'ARCTIQUE

L'équipe de plongée interalliée, unité navale, a exécuté des opérations de récupération et de plongée près de l'île Devon. L'équipe était chargée d'envoyer un petit sous-marin télécommandé pour inspecter l'épave du NSM *Breadalbane*, un navire de sauvetage de l'expédition Franklin qui a coulé dans les eaux glacées en 1853; il s'agit de l'épave connue située le plus au nord au monde.

Dix-sept plongeurs-démineurs et plongeurs d'inspection portuaire sont venus des deux côtes et beaucoup avaient déjà participé à des opérations de plongée dans l'Arctique. Cette année, dans le cadre de l'op NUNALIVUT 2012, ils ont également appuyé le projet Surveillance du Nord de Recherche et développement pour la défense Canada.

PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

Les difficultés occasionnées par les intempéries et les grandes distances n'ont pas trop ralenti la FOIN, qui a l'habitude de travailler dans des milieux inhospitaliers et austères. Tous les ans, nos opérations de souveraineté dans le Nord ont donné aux militaires, aux marins, aux aviateurs et aux Rangers canadiens des FC la chance de se réhabituer aux pressions que les endroits, dont Resolute Bay, exercent sur toutes les activités humaines concevables.

L'op NUNALIVUT 2012 nous a donné l'occasion de montrer nos capacités d'expédition et de perfectionner nos compétences en survie. Et, rassurez-vous, l'importance qu'on accorde au Nord fera en sorte que les FC continueront de parfaire ces compétences à l'avenir.

PHOTO : Sgt Matthew McGregor

Des Rangers canadiens et des militaires des FC forment un cercle de prière avant de quitter Resolute Bay, au Nunavut, pour effectuer une patrouille dans l'Arctique.

PHOTO : Cpl Jax Kennedy

L'Adj Dan Lamoureux, technicien en recherche et en sauvetage du 442e Escadron, à Comox, en Colombie Britannique, montre à des participants à l'op NUNALIVUT 2012 comment construire un igloo.

Un aéronef CC-138 Twin Otter du 440e Escadron de transport, près de l'aire de campement de l'équipe de plongée interalliée, à Gascoyne Inlet, au Nunavut.

PHOTO : Sgt Matthew McGregor

DES SOLDATS CANADIENS au pays des Marines

PHOTO : Sgt Sébastien Fréchette

Des soldats participent à un débarquement en hélicoptère pendant le cours *Weapons and Tactics Instructor* à Yuma, en Arizona.

De la fin du mois de mars jusqu'au début de mai, les soldats de la Compagnie Oscar du 3e Bataillon, The Royal Canadian Regiment (3 RCR), se trouvaient au Yuma Proving Ground, en Arizona, où ils sont demeurés pendant une période de six semaines pour s'entraîner avec des militaires états-uniens dans le cadre du cours *Weapons and Tactics Instructor* (WTI).

Tous les ans, les pilotes du Marine Corps des États-Unis reçoivent une formation sur les différentes méthodes et tactiques d'appui aux fantassins.

« C'est une excellente occasion d'entraînement pour une unité d'infanterie légère. Depuis quelques années déjà, le RCR appuie le cours sur les armes et les tactiques », affirme le Major David Hill, commandant de la Cie O du 3 RCR.

« Notre mandat est d'effectuer des opérations et différents aéronefs nous apportent du soutien. Qu'il s'agisse d'assurer une protection aérienne ou pour débarquer des soldats en territoire ennemi, les pilotes des Marines recourent à toutes leurs capacités pour nous appuyer et pour soutenir nos opérations. »

Lors des diverses étapes de l'entraînement, l'équipe du Maj Hill a dû exécuter de différentes façons des opérations complexes avec des militaires alliés.

« Pour les pilotes états-uniens, composer avec des soldats canadiens au sol constitue une difficulté supplémentaire. Pour nous, c'est la même chose. Les processus de planification et d'utilisation normalisée sont différents, mais, qu'il s'agisse d'États-Uniens ou de Canadiens, la mission que nous devons accomplir ensemble reste la même et le but est de l'exécuter », explique le Maj Hill.

Au cours de leur entraînement avec les Marines, les Canadiens devaient effectuer des débarquements à l'aide d'hélicoptères au cours d'opérations en zone urbaine.

« Je pense que c'est génial d'avoir la possibilité de nous entraîner avec des unités d'un autre pays, car nous pouvons apprendre l'un de l'autre. De plus, c'est de l'entraînement très intéressant; tous les exercices que nous effectuons ici portent sur l'efficacité et la rapidité d'exécution. Je suis vraiment content d'avoir eu la chance de participer à cet entraînement », conclut le Soldat Mike Froehlseh, de la Cie O.

ADIEU, Herat

Un commandant fait l'éloge de conseillers canadiens en instruction

À Herat, province la plus à l'ouest d'Afghanistan, l'équipe de commandement de l'Armée nationale afghane (ANA) et le personnel d'instruction du Centre d'instruction militaire régional – Ouest (CIMR – Ouest) présentent maintenant, de façon indépendante, un beau choix de cours et n'ont plus besoin d'un groupe consultatif sur l'instruction de la Mission d'instruction de l'OTAN en Afghanistan (NTM-A). Ainsi, certains conseillers en instruction et membres du personnel de soutien de la NTM-A, dont quinze militaires des FC, ont été réaffectés à d'autres installations de l'ANA.

« La transition du CIMR – Ouest afin d'assurer l'autonomie des forces afghanes est une mesure du succès de la Mission d'instruction de l'OTAN, puisque nous travaillons toujours à l'accroissement de la capacité des Forces de sécurité nationales afghanes », explique le Major-général Mike Day, Canadien actuellement affecté au poste de général commandant adjoint des opérations au quartier général de la NTM-A, à Kaboul.

Les quinze Canadiens ont été déployés à Kaboul. Les quatorze conseillers en instruction travaillent maintenant avec le groupe consultatif sur l'instruction au Centre consolidé de mise en service de l'équipement; un militaire fournit des services de soutien et s'est joint à l'élément de soutien au commandement national. Pendant qu'ils étaient à Herat, les conseillers en instruction ont travaillé avec les instructeurs afghans pour présenter une formation de base du combattant, le cours « Formation à l'instruction » et des programmes de maniement d'armes.

Le départ de l'équipe consultative de la NTM-A du CIMR – Ouest n'est qu'une étape du processus continu de transition, ou *inteqal*, en dari et pachto. La transition en est maintenant à la deuxième étape, c'est-à-dire l'établissement de l'autorité afghane dans les districts où habite plus de 50 pour cent de la population afghane. La ville d'Herat comme telle est sous la direction afghane depuis la première étape de la transition, et le 16 janvier, la Force internationale d'assistance à la sécurité a cédé douze des quinze districts de la province d'Herat aux Forces de sécurité nationales afghanes.

Le nouveau déploiement de l'équipe canadienne d'Herat est survenu une année plus tôt que prévu, grâce, en partie, aux compétences et au professionnalisme de ses membres. Le Capitaine de frégate Micheal D. Russo, de la US Navy, qui mène le groupe consultatif sur l'instruction du CIMR – Ouest, a fait l'éloge de l'équipe. « Les Canadiens ont accompli un excellent travail dans leur rôle consultatif, confie-t-il. Lorsque les conseillers canadiens cernaient un problème pendant l'instruction, ils nous le présentaient toujours en nous proposant une solution. »

Le Colonel Mohammad Yousuf, de l'Armée nationale afghane, commandant du CIMR – Ouest, a trouvé douce-amère la dernière journée des Canadiens parmi son équipe. Il était ravi que son commandement ait progressé aussi rapidement pendant les étapes de développement menant à l'autonomie, mais le départ de ses amis canadiens l'attristait.

« La transition à l'indépendance sera difficile, mais le Canada nous a donné l'instruction nécessaire pour aller de l'avant, affirme-t-il. Les Canadiens ont une merveilleuse relation avec leurs homologues afghans et c'est dommage de les voir partir. Ils vont nous manquer terriblement. »

PHOTO : Cplc Ciess Howse

Le Col Mohammad Yousuf, commandant du Centre d'instruction militaire régional – Ouest, à son bureau

LES OPÉRATIONS SPÉCIALES VOUS INTÉRESSENT?

Vous êtes à la recherche d'une expérience particulière et stimulante qui vous permettra de faire partie des FC et de défendre le Canada? C'est ce que vous offre le Commandement des forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN). On a affiché les possibilités d'emploi à l'intention des militaires de la Force régulière pour la PAA 2013.

Le COMFOSCAN met à la disposition du CEMD et des commandants opérationnels des forces d'opérations spéciales et d'intervention rapide qui peuvent exécuter des opérations spéciales peu importe le type de conflit, tant au pays qu'à l'étranger. Il se compose de la Deuxième Force opérationnelle interarmées, du Régiment d'opérations spéciales du Canada, de l'Unité interarmées d'intervention du Canada et du 427e Escadron d'opérations spéciales d'aviation.

Le CANFORGEN 078/12 comprend la liste des postes de soutien et d'opérateurs, les exigences relatives aux demandes d'emploi et les coordonnées des personnes-ressources à joindre.

LES FC PARTICIPENT à une opération antidrogue

Le NCSM *St. John's* prend part à l'opération CARIBBE, qui constitue la participation des FC à l'op MARTILLO, une mesure multinationale des pays de l'hémisphère occidental et de l'Europe visant à contrer le trafic de drogue dans le bassin des Caraïbes.

L'op MARTILLO, amorcée le 15 janvier, est coordonnée par la Joint Interagency Task Force South (JIATF South), un commandement subordonné du US Southern Command, qui est basé en Floride. La JIATF South est une force opérationnelle états-unienne chargée d'exécuter des opérations de détection et de surveillance interagences et internationales et de faciliter l'interdiction du trafic de drogue, d'armes, d'argent et de personnes.

Pendant sa mission, le NCSM *St. John's*, son hélicoptère CH-124 Sea King et l'équipage effectueront de la surveillance, de la détection et de la supervision de navires d'intérêt potentiels pendant les opérations de surveillance antidrogue et d'interdiction par les équipes de maintien de l'ordre de la US Coast Guard.

Tous les ans, les pays partenaires, coordonnés par la JIATF South, interceptent et saisissent des millions de dollars en drogue et jouent un rôle important dans la lutte contre le trafic dans les eaux et l'espace aérien internationaux.

Depuis novembre 2006, l'op CARIBBE nous permet de renforcer nos partenariats internationaux, d'établir de nouveaux partenariats et de montrer notre dévouement à la lutte contre les organisations criminelles transnationales.

Il s'agit de la deuxième affectation du *St. John's* à l'op CARIBBE. En 2011, la frégate polyvalente de patrouille a participé à la récupération d'un véhicule semi-submersible autonome coulé qui transportait de la drogue. De plus, le navire s'est servi de son hélicoptère pour évacuer un marin blessé de la US Coast Guard vers le Honduras.

PHOTO : Cpl Dan Bard

Le NCSM *St. John's* navigue sur la rivière Mississippi en direction de la Nouvelle Orléans, en Louisiane, pour participer aux activités commémoratives de la guerre de 1812. Des navires de la US Navy et de la US Coast Guard, du Royaume-Uni et de la France, de même que de grands voiliers de l'Équateur et de l'Indonésie, se joindront à lui.

LE NCSM *CHARLOTTETOWN* fait régner l'ordre dans la mer d'Oman

Le NCSM *Charlottetown*, qui participe à l'opération METRIC depuis la fin du mois de janvier, a contribué de diverses façons à l'opération Active Endeavour, la mission de l'OTAN visant à lutter contre le terrorisme dans la Méditerranée.

On a informé l'équipage du navire de son déploiement l'été dernier et celui-ci s'est préparé à la mission en quatre mois seulement, processus qui prend habituellement un an complet dans la MRC. Le succès des préparatifs au déploiement effectués aussi rapidement a été une réussite formidable pour toutes les personnes concernées. De plus, une rotation quasi complète sans précédent de l'équipage a eu lieu avant que le navire ne largue les amarres.

Les membres de l'équipage de la frégate de patrouille polyvalente surveillent les couloirs de navigation, arrêtent des navires et mènent des sorties aériennes au moyen de leur hélicoptère Sea King. Ainsi, ils affirment la présence de l'OTAN et du Canada dans la région de la Méditerranée.

Le gouvernement du Canada a annoncé le 22 avril que le NCSM *Charlottetown* cessera ses opérations dans la Méditerranée et qu'il sera déployé dans la région de la mer d'Oman, où il se joindra à la Force opérationnelle multinationale 150 (FOM 150), une flotte de coalition multinationale, afin de mener des opérations de sécurité maritime et de lutte contre le terrorisme.

« Nous sommes comme des policiers effectuant de la surveillance, affirme le Capitaine de frégate Wade Carter, commandant du NCSM *Charlottetown*. Sans nous, ce serait l'anarchie dans la mer d'Oman. Notre présence permet de décourager les gens de mener des activités illicites. Et si notre présence ne suffit pas, nous passerons aux interdictions. »

Avant l'annonce officielle, la MRC a informé les proches des membres de l'équipage du changement de mission par l'entremise des centres de ressources pour les familles des militaires. « Nous travaillons de concert avec nos alliés et je suis fier du travail des membres de mon équipage, précise le Capf Carter. Je tiens à remercier les familles au Canada, puisque c'est grâce à leur appui que nous pouvons réussir à accomplir notre travail aussi bien lorsque nous sommes loin de chez nous. »

Le Canada affecte régulièrement des navires à la FOM 150, qui a été établie en 2001, dès le début de l'op Enduring Freedom. Le NCSM *Fredericton* a patrouillé avec la FOM 150 d'octobre 2009 à avril 2010 et le Canada a commandé la FOM 150 de juin à septembre 2008. « L'op Enduring Freedom ressemble à l'op Active Endeavour, sinon qu'elle a lieu dans une région différente, explique le Capf Carter. La mer d'Oman a la réputation d'être plus violente, donc nous nous concentrerons sur la protection de la force. »

Même si le NCSM *Charlottetown* sera intégré à la FOM 150, il demeurera sous le commandement du Canada et sous la direction opérationnelle du commandement central des forces navales des États-Unis.

Pendant l'op METRIC, dans la mer Rouge, le Matc Stephen Hawco, technicien en génie des armes à bord du NCSM *Charlottetown*, effectue l'entretien du moteur de compresseur d'un système d'arme de combat rapproché.

Lors d'un exercice tenu pendant l'opération Active Endeavour, des membres de l'équipe d'arraisonnement du NCSM *Charlottetown* descendent à bord d'une embarcation pneumatique à coque rigide au moyen d'un filet de sauvetage Billy Pugh.

Dans le cadre de l'op Active Endeavour, une opération maritime de l'OTAN, le NCSM *Charlottetown* patrouille dans la mer Méditerranée pour faire échec aux activités terroristes et protéger les navires contre celles-ci. Bien que son mandat vise à réduire les activités terroristes dans la région, la flotte de l'OTAN participant à l'op Active Endeavour a amélioré la sécurité et la stabilité dans la mer Méditerranée, ce qui a été favorable au commerce.

PHOTOS : Cpl Ronnie Kinnie

PLEINS FEUX SUR LE CHANGEMENT

L'ENCADREMENT

en milieu de travail permet aux employés de briller

Jusqu'à tout récemment, l'encadrement était normalement réservé aux athlètes professionnels. Par contre, le MDN et les FC, de même que certains organismes des secteurs public et privé, adoptent maintenant cette approche enrichissante et innovatrice pour aider leur personnel à s'épanouir et à évoluer en milieu de travail.

L'encadrement en milieu de travail est l'une des nombreuses pratiques et l'un des nombreux styles de leadership auxquels un gestionnaire, ou toute autre personne jouant le rôle d'encadreur, peut avoir recours pour appuyer un employé afin de l'aider à trouver des façons d'améliorer ses pratiques de travail.

« Nous ne remarquons pas toujours ce que nous faisons jusqu'à ce qu'un observateur nous pose des questions », affirme Mariette Thomas, gestionnaire de la mobilisation des intervenants pour la sous-ministre adjointe (Ressources humaines – Civils).

L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL MÈNE À L'AMÉLIORATION DES RÉSULTATS

Aujourd'hui, dans les milieux de travail, on juge profitable pour tous, l'employé, le gestionnaire et l'ensemble de l'organisme, d'établir une relation d'encadrement. L'employé améliore ses compétences professionnelles, le gestionnaire profite d'un employé qui participe davantage et l'organisme, d'une main-d'œuvre compétente et efficace.

De plus, l'encadrement permet souvent aux employés de briller. Ceux-ci deviennent conscients de compétences déjà acquises qu'ils ne pensaient pas posséder. « L'encadrement favorise la conscience de soi relativement aux forces et aux capacités, explique Mme Thomas. Il permet d'acquérir d'autres forces en trouvant des solutions, en explorant des possibilités et en donnant aux gens la capacité de passer à l'action. »

EN PREMIER LIEU, IL FAUT ÉTABLIR UNE RELATION

La relation entre le gestionnaire et l'employé se résume généralement à l'évaluation du rendement et de la fiabilité, alors que la relation d'encadrement porte sur l'acquisition de compétences et l'autocorrection. Bien que certains pensent que le gestionnaire ne peut pas agir à titre d'encadreur en raison de sa situation d'autorité, ce dernier peut bel et bien jouer ce rôle pourvu que la relation d'encadrement se fonde sur le respect et la confiance.

L'employé ou le gestionnaire peut amorcer la relation d'encadrement. Ce qui importe toutefois, c'est qu'une bonne relation soit établie dès le début. Si la relation est tendue, il sera difficile d'entretenir un milieu d'encadrement favorable.

« Si vous ne joignez pas le geste à la parole, peu de personnes voudront vous suivre. »
—Mariette Thomas, SMA (RH-Civ)

D'ailleurs, selon Mme Thomas, la relation personnelle est le fondement d'une relation d'encadrement entre un superviseur et un employé. « Un gestionnaire aura du mal à assurer le rôle d'encadreur s'il n'a pas de crédibilité et s'il n'a pas gagné la confiance de l'employé. »

Un superviseur peut créer un milieu de travail propice à l'encadrement de nombreuses façons. Il doit notamment :

- savoir écouter;
- veiller à l'efficacité du dialogue;
- croire au perfectionnement des employés;
- faire participer les employés aux activités quotidiennes;
- consulter les employés pendant le processus de prise de décision.

Tout d'abord, l'établissement d'une relation de confiance est essentiel au processus d'encadrement, car l'employé doit avoir confiance en son gestionnaire avant que ce dernier ne puisse tenter de l'encadrer. De plus, le gestionnaire doit croire au processus, sans quoi il ne pourra pas inspirer les employés par l'encadrement. « Si vous ne joignez pas le geste à la parole, peu de personnes voudront vous suivre », ajoute Mme Thomas.

L'ENCADREMENT EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

Susciter l'intérêt chez les employés par l'encadrement est un excellent outil en période de changement, puisque la capacité de déterminer ses propres forces et ce qu'on doit améliorer est essentielle pour les employés qui affrontent l'incertain. En fait, comme l'encadrement a pour objet, entre autres, d'accroître la conscience de soi, il peut permettre à l'employé d'acquérir de la confiance en ses capacités et de mieux s'orienter dans son travail. Le gestionnaire et l'employé seront tous les deux mieux équipés pour faire face au stress et à l'instabilité qui accompagnent souvent le changement.

« Un obstacle mène à un autre, c'est pourquoi si l'on surmonte le premier obstacle, les suivants seront plus faciles à franchir », précise Mme Thomas. Elle ajoute que les périodes de changement sont souvent l'occasion idéale pour les employés de faire montre de leurs forces. Les pratiques d'encadrement créent un milieu propice à cet effet.

Les employés qui cherchent à remédier à leurs difficultés grâce à l'encadrement obtiendront de meilleurs résultats. Ainsi, l'engagement des employés s'accroît grâce à leur propre démarche créative et innovatrice de résolution de problèmes, explique Mme Thomas. L'encadrement peut mener à l'accroissement de la conscience de soi des employés, tout en améliorant leur capacité de se corriger.

« On nous demande tous de travailler intelligemment en cette période de ralentissement économique, confie Mme Thomas, et le perfectionnement des employés est l'une des meilleures façons d'y arriver. »

En conclusion, Mme Thomas cite un proverbe : « Si vous donnez un poisson à quelqu'un, cette personne pourra se nourrir pour une journée, mais montrez-lui comment pêcher, et elle pourra se nourrir pour le reste de ses jours. » L'encadrement est un outil de perfectionnement des capacités de l'encadreur et de la personne encadrée, qui leur servira tout au long de leur carrière.

Pour en savoir plus sur les pratiques d'encadrement, consultez la page « Cap sur le changement » au **http://ed-dt.mil.ca** et cliquez sur l'onglet « Ressources », sous lequel vous trouverez le cours *Encadrement axé sur l'excellence* de MDNApprentissage et d'autres ressources liées aux changements.

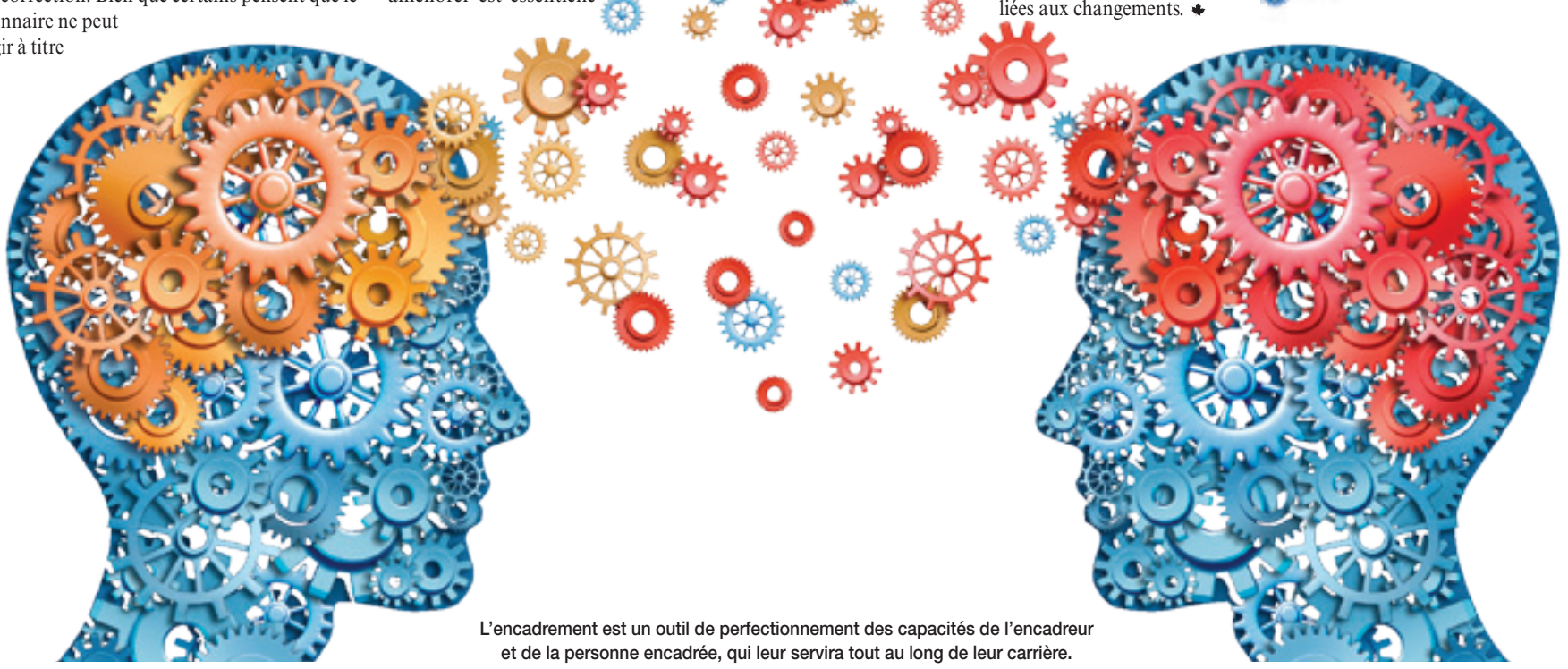
QU'EST-CE QUE L'ENCADREMENT?

Il s'agit d'une relation entre un gestionnaire ou un superviseur et un employé qui :

- **permet de donner à l'employé les outils, les connaissances et les occasions nécessaires pour se perfectionner et exceller dans sa carrière;**
- **porte sur le développement d'une personne pour qu'elle puisse exceller;**
- **vise à améliorer la façon de penser et de se comporter des gens par l'observation et le questionnement.**

QUELS SONT LES BIENFAITS DE L'ENCADREMENT?

- **Il accroît la capacité d'adaptation dans des périodes de changements;**
- **Il facilite la croissance et le perfectionnement de l'employé tout au long de sa carrière, en améliorant ses compétences et ses connaissances;**
- **Il fait la promotion de la connaissance de soi, de la résolution de problèmes et de la créativité.**



L'encadrement est un outil de perfectionnement des capacités de l'encadreur et de la personne encadrée, qui leur servira tout au long de leur carrière.

PHOTO : ©iStockphoto.com/© wildpixel

LES OPÉRATIONS SPATIALES DU MDN ET DES FC : AU-DELÀ DE L'AVENIR

Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous entendez l'expression « opérations spatiales »? Peut-être le fameux alunissage de la navette Apollo 11 en 1969? Ou encore l'USS *Enterprise* explorant l'espace dans la série télévisée *Star Trek*?

Au XXIe siècle, l'espace ne se limite plus aux astronefs et à l'exploration. Il est plutôt question des appareils que nous utilisons au quotidien (les télécommunications, les télévisions, les systèmes de localisation GPS, et même les guichets automatiques) qui sont tributaires de signaux transmis dans l'espace. Étant donné que la petite population du Canada est répartie sur un vaste territoire, les Canadiens dépendent énormément des technologies spatiales.

Ces technologies sont essentielles à la réussite des objectifs précis des FC relativement aux communications, à l'observation, à la navigation, à la recherche et au sauvetage, à la cartographie et à l'aide humanitaire en cas de désastres naturels.

« La dépendance à l'espace est omniprésente, tout particulièrement dans des pays comme le Canada, où la petite population est éparpillée sur un vaste territoire, explique le Brigadier-général Rick Pitre, directeur général – Espace. De plus en plus, nous constatons l'évolution des capacités liées à l'espace, qui est passé d'un effet multiplicateur de la force à un outil essentiel aux activités des FC. »

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL – ESPACE

Au MDN et dans les FC, le directeur général – Espace est au cœur du développement de l'espace et des activités afférentes. Il supervise la réalisation du Programme spatial du MDN, pour le compte du ministre de la Défense, et coordonne les questions liées à l'espace dans l'ensemble du MDN et d'autres ministères, afin d'assurer l'efficacité et la conformité.

Le DG – Espace élabore et mène le *Programme spatial de la Défense canadienne* en vue de bien s'acquitter des responsabilités générales en matière de défense nationale, de sécurité et de souveraineté. Ces responsabilités comprennent notamment les systèmes de renseignement, la surveillance et la reconnaissance (RSR), la capacité qui intègre les directives à l'intention des commandements, les données provenant des capteurs ainsi que l'information et le renseignement traités, tous diffusés en temps opportun afin de donner aux décideurs une bonne connaissance de la situation. Les projets en cours dans le domaine sont les suivants : le projet Polar Epsilon, le projet de surveillance de l'espace, le projet de suivi de la surveillance de l'espace et le Projet de soutien spatial conjoint.

De plus, les technologies et les processus de géolocalisation et de navigation par un système de satellites/guerre de navigation (GNSS/NAVWAR) sont de plus en plus utilisés pour assurer l'accès du Canada au système mondial de localisation (GPS). Le GPS est d'utilisation courante au pays, notamment pour les téléphones cellulaires, les systèmes bancaires, les services d'urgence et la navigation aérienne. Les FC ont également recours au GPS dans le cadre de leurs opérations, et comme leurs ennemis pourraient intercepter les signaux de GPS, les FC essaient plutôt d'utiliser efficacement les technologies de NAVWAR à l'appui des opérations.

La section des Communications par satellite (SATCOM), qui relève du DG – Espace, est responsable de l'exécution de projets liés aux données et aux communications vocales par satellite. Les projets de cette section comprennent le projet Protected Military SATCOM, Mercury Global, le projet de mise à jour de la prise d'entrée UHF, le projet de répétiteur de recherche et de sauvetage à orbite basse terrestre (LEOSAR) et le projet de répétiteur de recherche et de sauvetage à orbite moyenne terrestre (MEOSAR).

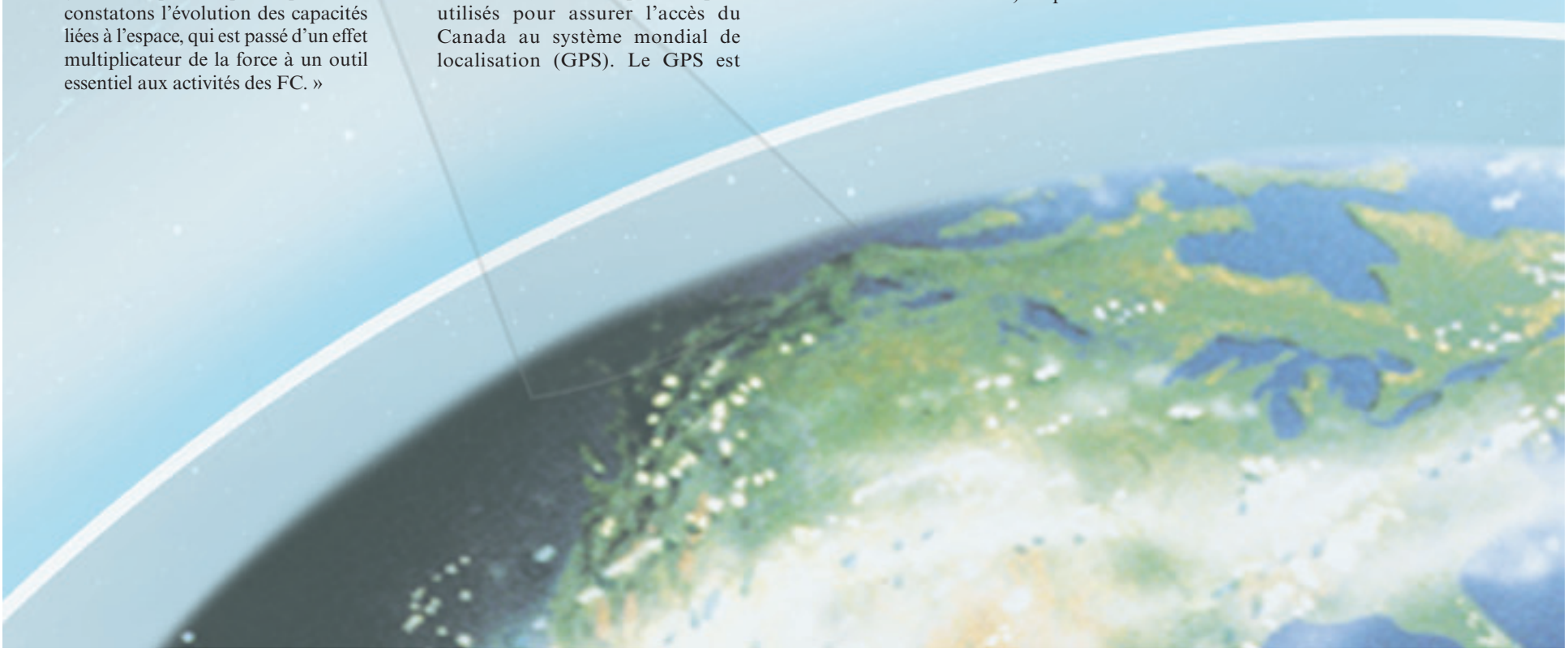
APPORT AUX FC

Les FC dépendent largement des technologies spatiales pour exécuter leurs fonctions principales. L'un des projets importants à l'appui de leur succès est le système Sapphire, premier satellite militaire canadien. Il est au cœur du Système de surveillance de l'espace canadien et il constitue la contribution canadienne au Space Surveillance Network des États Unis.

Le système Sapphire possédera toutes les fonctions lui permettant de surveiller des objets dans l'espace lointain (à une distance de 6 000 à 40 000 km de la Terre) et pourra fournir des données de surveillance. Il permet aux FC de bien interpréter le milieu spatial et d'assurer la sécurité des vols spatiaux, d'interpréter les capacités de leurs ennemis et de protéger les intérêts canadiens en matière de souveraineté.

Une autre initiative qui contribue au succès des FC est le Projet de soutien spatial conjoint, qui a pour objet d'améliorer la capacité des commandants et de leur personnel à planifier et à mener des opérations des FC sur les plans tactique et opérationnel. Pour réaliser cet objectif, on a mis sur pied deux capacités précises.

- Le Système non classifié de connaissance de la situation par télédétection (URSA) est une capacité mobile terrestre permettant de télécharger des images de satellites commerciaux qui survolent la zone d'intérêt. On a annoncé en novembre 2011 que deux stations terrestres mobiles seront fabriquées afin de saisir les images de la Terre captées par les satellites qui passent au-dessus de la zone d'intérêt au cours des déploiements à l'échelle mondiale.
- La connaissance de la situation spatiale permettra d'empêcher que les parties ennemies puissent utiliser des satellites afin de recueillir des renseignements sur des zones dans lesquelles les FC peuvent mener des opérations. Elle donnera aux commandants une connaissance accrue des passages de satellites au-dessus d'un théâtre d'opérations. Elle fournira notamment des renseignements sur la menace que représentent



les ressources spatiales ennemies pour les ressources des FC déployées et permettra aux commandants de tenir compte de menaces spatiales éventuelles au moment de la planification opérationnelle.

« Le traitement d'une demande d'image peut parfois nécessiter plusieurs jours, voire plusieurs semaines », affirme le Lieutenant-colonel Rosales, officier d'échange de la US Air Force et chef de la section des systèmes de RSR dans l'espace. « Le PSSC donne aux commandants la flexibilité voulue pour obtenir rapidement les images et l'information nécessaires afin de prendre des décisions dans le théâtre. »

Le Canada contribue aussi activement au système international satellitaire de recherche et de sauvetage (COSPAS-SARSAT) dans le cadre des projets LEOSAR et MEOSAR. COSPAS-SARSAT a permis de sauver la vie de plus de 32 000 personnes depuis sa mise sur pied en 1982. Ce système de satellites reçoit des transmissions de signaux de détresse et les relaie à un centre de contrôle qui y répond. Avant le SARSAT, des aéronefs volontaires surveillaient les signaux de détresse, ce qui offrait un service irrégulier et n'assurait pas la surveillance adéquate des régions isolées. Le système SARSAT permet de recevoir des signaux de détresse provenant des quatre coins du monde pour assurer un prompt sauvetage.

« La dépendance à l'espace est omniprésente, tout particulièrement dans des pays comme le Canada, où la petite population est éparpillée sur un vaste territoire. »
—Le Bgén Rick Pitre, directeur général – Espace

AU-DELÀ DE L'AVENIR

La mission du DG – Espace concerne non seulement la production de capacités, mais également le développement et l'utilisation de celles-ci. De nouvelles technologies accroissent l'accessibilité à la situation spatiale et son efficacité, et il est très important pour les FC de faire fond sur ces capacités pour mieux exécuter leurs tâches.

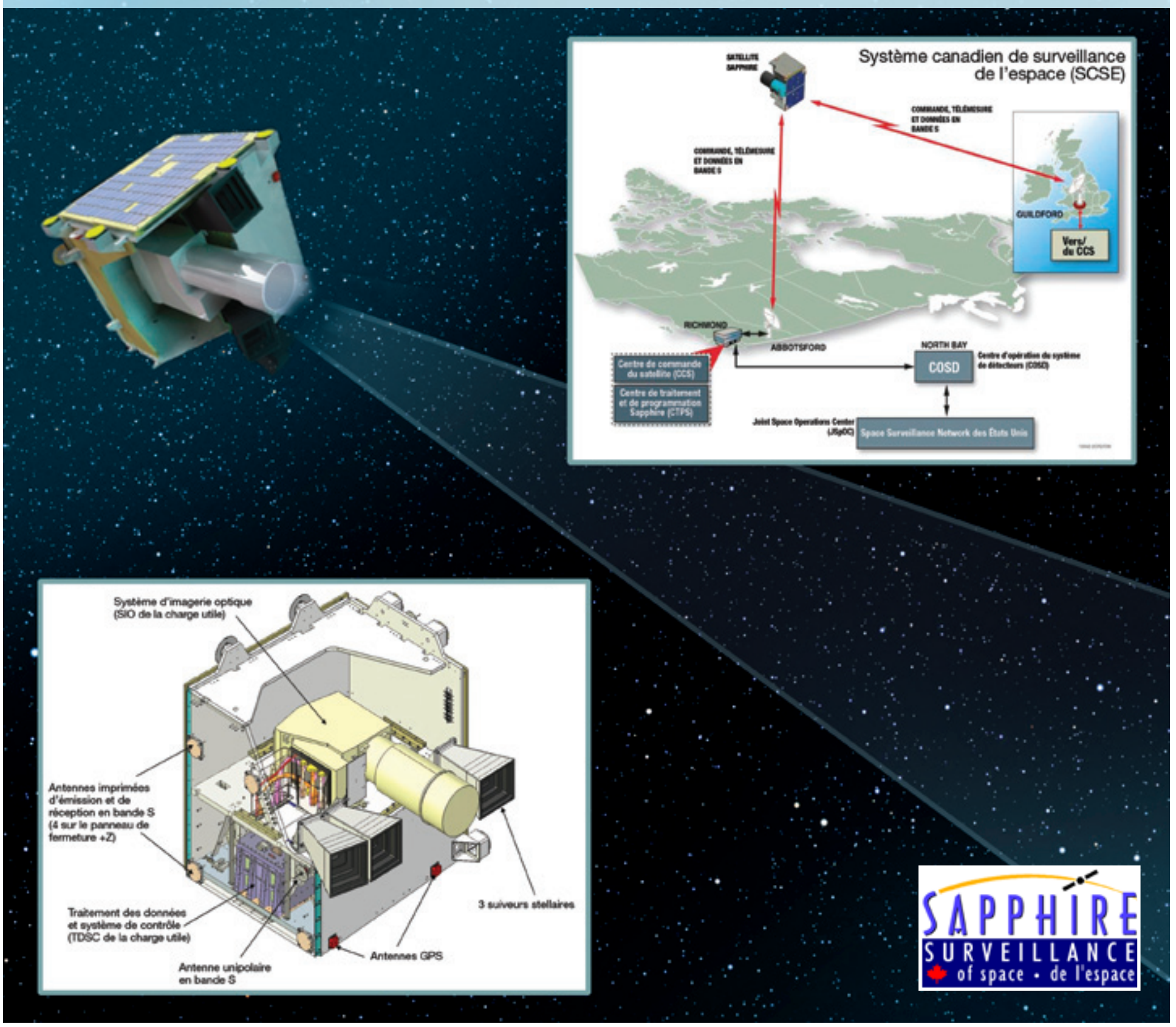
Le MDN collabore avec l'Agence spatiale canadienne et d'autres partenaires canadiens et étrangers afin d'améliorer les connaissances mondiales de la situation spatiale. On travaille aussi avec nos alliés les plus près pour accroître notre capacité de compréhension et de réaction aux problèmes liés aux systèmes qui peuvent se produire dans l'espace, et pour empêcher nos ennemis d'accéder à nos communications par satellite ou aux signaux de navigation et de synchronisation.

Le DG – Espace contribue au succès de cette mission depuis des années, et il continue à élaborer de nouvelles capacités au fur et à mesure que la compréhension de l'espace évolue.

« Au moment où de nouvelles technologies accroissent l'accessibilité au domaine spatial et son efficacité, il est très important pour les FC de faire fond sur ces capacités pour mieux exécuter leurs tâches, précise le Bgén Pitre. Nous devons nous concentrer sur l'utilisation de l'espace dans tous les domaines. »

Le MDN investit environ 300 millions de dollars par année dans un large éventail de capacités spatiales, dont la communication par satellite, l'observation de la Terre et notre contribution à la connaissance de la situation spatiale.

Pour en savoir plus sur les opérations spatiales, visitez le **www.cfd-cdf.forces.gc.ca**. ♣



PLEINS FEUX SUR LES GENS

LA SEMAINE NATIONALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis sa création en 1992, la Semaine nationale de la fonction publique (SNFP) sert à souligner le travail et les réalisations de la fonction publique du Canada. Les femmes et les hommes qui font partie de cette dernière comptent parmi nos ressources les plus importantes. Il importe donc de saluer leurs réussites et le rôle important qu'ils jouent dans la société canadienne.

La SNFP a été conçue de manière à inspirer la fierté et la reconnaissance au sein de la fonction publique et à l'égard de celle-ci, mais aussi à sensibiliser les Canadiens à son excellence. Cette semaine spéciale continuera de contribuer à la renommée dont jouit la fonction publique du Canada à l'échelle mondiale.

Tous les ans, la troisième semaine de juin, on souligne la SNFP. Cette année, le thème de la semaine, qui se déroulera du 10 au 16 juin, est « Célébrons notre engagement! ».

PHOTOGRAPHES, À VOTRE APPAREIL!

Dans l'esprit de reconnaissance et de célébration du travail des employés civils du MDN, le concours de photographie de la SNFP de 2012 se déroulera du 1er mai au 30 juin.

Cette activité amusante tenue à l'échelle du MDN vise à nouer des liens solides par l'utilisation d'images qui illustrent ce qu'accomplissent les employés civils dans divers milieux de travail et différents lieux et mettent l'accent sur la diversité de ces personnes dévouées et des emplois qu'elles occupent dans la culture unique de la Défense nationale.

Les participants qui auront pris les trois meilleures photos recevront un prix, mais d'autres images seront choisies et ajoutées à la photothèque civile du MDN. Celles-ci pourraient servir dans des produits de promotion et de communication à l'avenir.

Le concours s'adresse à tous les employés civils et les militaires membres de l'Équipe de la Défense. Bien entendu, les photos doivent respecter le thème, soit les employés civils, et satisfaire aux exigences de format précisées. Présentez votre photo d'ici le 30 juin.

Il s'agit d'une merveilleuse occasion de s'amuser et d'être créatif! Lancez un défi à vos collègues, encouragez vos équipes et veillez à ce que votre base, votre escadre, votre station, votre bureau ou votre section participe au concours.

Pour consulter les règlements du concours, rendez-vous à **http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv/dgcesp/ddwb/fr/home_f.asp?reference=120490238** ou envoyez un courriel à +DND Photo Contest - Concours photo MDN@ADM(HR-Civ) DDWB@Ottawa-Hull.

À VOTRE APPAREIL!

La Semaine de sensibilisation à la sécurité routière du MDN

Cette année, la semaine de sensibilisation à la sécurité routière du MDN portera sur la conduite avec facultés affaiblies, le port de la ceinture de sécurité, ainsi que sur la distraction et l'agressivité au volant.

Pour la première fois de son histoire, la semaine de sensibilisation à la sécurité routière du MDN aura lieu en mai, plus précisément du 14 au 21 mai 2012, afin de coïncider avec la semaine nationale de la sécurité routière. Ainsi, les sections de sécurité du matériel mobile de soutien (MMS) des FC pourront unir leurs efforts à ceux des corps policiers locaux et des autorités de transport provinciales et profiter de l'attention médiatique accordée à un tel événement. Cette approche aura aussi l'avantage de sensibiliser un plus large auditoire aux mesures du MDN en matière de sécurité routière.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec votre section de sécurité du MMS ou consultez le http://admmat.mil.ca/cosmat/lbi/dtn/dtn2/fr/news_F.asp.

40 années de reconnaissance de l'excellence militaire

Il y a 40 ans, soit le 1er juillet 1972, la reine Elizabeth II établissait le prestigieux Ordre du mérite militaire. Ce dernier a servi à souligner le service exceptionnel rendu au Canada par plus de 4 000 militaires des FC. La Direction – Distinctions honorifiques et reconnaissance prépare la publication d'un ouvrage sur l'histoire de l'OMM, dont un répertoire complet de tous les officiers de l'ordre. Le lancement est prévu en juin. On communiquera ultérieurement d'autres renseignements relativement à l'établissement d'une plaque permanente visant à commémorer la fondation de l'OMM. Consultez le www.guthriewoods.com/omm (en anglais) pour acheter des produits concernant l'OMM et le www.cmp-cpm.forces.gc.ca/dhr-ddhr pour obtenir plus d'information sur l'ordre.

PLEINS FEUX SUR LES GENS

LE POINT SUR LE SYSTÈME DE SOLDE DES FC

Comme l'ensemble des Canadiens, le personnel des FC est préoccupé par la paie, par les avantages sociaux et par les indemnités qui lui sont offerts. Mais, comment fait-on pour établir la solde des militaires canadiens?

DÉTERMINATION DE LA SOLDE

Les FC préconisent un « concept d'équipe » modulé en fonction du grade pour déterminer la rémunération (imaginez que votre solde est semblable à celui d'un employé d'une grande entreprise). Cette méthode permet de déterminer la valeur moyenne du travail exécuté par tous les militaires de votre grade.

Ce procédé diffère de celui de la fonction publique, où chaque fonctionnaire est rémunéré selon la valeur de son emploi respectif (par exemple, un scientifique de la Défense ou un adjoint administratif).

Par contre, certains spécialistes, notamment les pilotes, les médecins, les dentistes, les avocats et certains gens de métiers de haute technologie, sont rémunérés selon la nature de leur emploi respectif.

Le service militaire est unique et s'accompagne d'exigences et de sacrifices qui lui sont propres, dont le travail par postes, les heures supplémentaires, l'éloignement de la famille, et les affectations. Pour contrebalancer ces aspects, on tient compte d'un facteur militaire lorsqu'on détermine la rémunération des FC. En ce moment, le facteur s'élève à 7,5 %, en reconnaissance du rythme opérationnel actuel des FC et des risques qui y sont liés.

Au départ, la rémunération des FC est une solde de base, à laquelle on ajoute des primes tous les ans, à un tarif déterminé. Les tarifs et les primes varient en fonction des grades. Par exemple, le grade de caporal compte cinq primes (solde de base et quatre niveaux de primes). Ainsi, la solde mensuelle de base d'un caporal dans la Force régulière s'élèvera à 4 622 $ au cours de la première année de service. Lorsqu'il entamera sa deuxième année, le caporal recevra une augmentation de solde jusqu'à la prochaine catégorie de primes, c'est-à-dire une solde mensuelle de 4 689 $ (soit une différence salariale de 67 $).

Les officiers commissionnés sont rémunérés selon les mêmes principes que les sous-officiers; des indemnités sont accordées pour combler les écarts entre les officiers du service général et les médecins, les dentistes, les pilotes et les avocats militaires.

INDEMNITÉS

En plus de la solde des militaires, le Conseil du Trésor autorise des indemnités pour rémunérer le personnel en fonction de certaines compétences et qualifications ou de son emploi. Le système de solde des FC offre notamment des indemnités aux membres d'équipage d'aéronefs, de même que pour les missions terrestres, le service en mer et le service à bord d'un sous-marin, ainsi que des indemnités de difficulté et d'opérations spéciales, en plus de primes d'isolement et de risque.

DÉPLOIEMENTS

Les indemnités dans le cadre d'opérations sont établies en fonction des niveaux de difficulté et de risque. On évalue régulièrement ces deux facteurs pendant les opérations, afin qu'ils tiennent compte de la nature dynamique des missions.

POLITIQUE SUR LES SOUS-VÊTEMENTS ET LES SOUTIENS-GORGE

Les militaires des FC ne connaissent pas tous la Politique sur les sous-vêtements et les soutiens-gorge (voir le CANFORGEN 86/10). Cette indemnité permet aux femmes de réclamer au plus 160 $ par exercice financier pour l'achat de soutiens-gorge. Les femmes déployées ont le droit de réclamer au plus 320 $.

RETENUES OBLIGATOIRES ET DÉLÉGATIONS DE SOLDE

La solde du personnel des FC est versée de façon bimensuelle par virements bancaires électroniques (contrairement aux fonctionnaires, qui sont payés toutes les deux semaines). Le relevé de solde énumère les retenues obligatoires, dont les impôts et la cotisation au régime de pension. Certains choisissent d'effectuer les cotisations de mess obligatoires par délégation de solde, qui est décrite sur le relevé de solde. De plus, le bureau de solde peut aider tout militaire à établir une délégation de solde pour virer une somme fixe à une autre institution financière. Par exemple, certaines personnes choisissent de payer leur hypothèque au moyen de délégations de solde.

AUGMENTATION SALARIALE

Récemment, on a annoncé que les militaires canadiens allaient recevoir une augmentation salariale qui correspond aux rajustements de rémunération consentis à des employés de la fonction publique en 2010. À la mi-mai, les militaires du rang, les officiers du service général et certains pilotes, médecins et dentistes militaires se verront accorder une augmentation salariale rétroactive de 1,75 % pour l'exercice de 2011-2012, de 1,5 % en 2012-2013 et de 2 % en 2013-2014. Pour obtenir plus de renseignements sur ces augmentations, consultez le CANFORGEN 062/12.

VOTRE RESPONSABILITÉ

Ainsi, bon nombre de facteurs comptent dans l'établissement de la rémunération. Or, c'est vous qui commandez votre solde. Tout comme la condition physique ou les congés annuels, votre solde est votre responsabilité. Si vous trouvez une erreur, vous devez la signaler à votre chaîne de commandement; c'est à vous qu'il incombe de le faire, pas au commis à la solde.

Si vous avez des questions ou si vous désirez en connaître davantage sur le système de la solde des FC, consultez les liens suivants :
La Direction – Politique et développement (Solde) : **http://cmp-cpm.forces.mil.ca/dgcb/dppd;**
La solde militaire : **http://admfincs.mil.ca/mp-sm/intro_f.asp?sel=mpsm;**
Les pensions de service militaire : **http://admfincs.mil.ca/dcfps-dspfc/intro_f.asp**. ♣

Récemment, on a annoncé que les militaires canadiens allaient recevoir une augmentation salariale qui correspond aux rajustements de rémunération consentis à des employés de la fonction publique en 2010.

FAQ AU SUJET DE LA SOLDE DE SPÉCIALISTE

Q : *Bien que nous fassions partie de groupes professionnels différents, je fais à l'heure actuelle le même travail qu'un autre caporal. Pourquoi mon groupe professionnel reçoit-il la solde normalisée, tandis que le sien reçoit la solde de spécialiste?*

R : Lorsqu'on examine la méthode d'évaluation des tâches et tout le concept de la moyenne pondérée, on voit que les FC ne paient pas les militaires selon les qualifications individuelles, mais plutôt selon les exigences du métier. Dans le cas qui vous concerne, certaines des tâches au sein de vos groupes professionnels respectifs peuvent être similaires, mais afin d'avoir droit à la solde de spécialiste, la majorité des militaires d'un groupe professionnel doivent effectuer les mêmes tâches et obtenir un pointage précis.

Q : *Je sais que mon travail exige plus de compétences que le travail d'un autre GPM, par contre nous recevons tous les deux la même solde de spécialiste 1. Pourquoi ne recevrais-je pas la solde de spécialiste 2?*

R : Il est important de noter que si un groupe professionnel atteint tout juste le pointage nécessaire pour obtenir la solde de spécialiste 1 ou n'obtient pas tout à fait un pointage assez élevé pour obtenir la solde de spécialiste 2, il reçoit dans les deux cas la solde de spécialiste 1. Voici une analogie intéressante expliquant le concept : à l'école, vous receviez un « B » lorsque votre note finale se situait entre 71 % et 76 %. Que vous ayez 71 % ou 76 %, votre note restait B, même s'il pouvait y avoir un écart de 5 % entre deux notes.

Q : *Lorsque j'étais dans la Force régulière, mon groupe professionnel recevait la solde de spécialiste. Maintenant que je fais partie de la Force de réserve, pourquoi n'ai-je plus droit à cette solde même si je possède toujours les mêmes compétences?*

R : Les FC ne paient pas les militaires en fonction de compétences individuelles, mais plutôt selon les exigences du GPM. Bien que les exigences d'un groupe professionnel de la Force régulière ou de la Réserve soient semblables, elles ne sont pas toujours pareilles et c'est pourquoi le groupe peut ne pas être évalué comme un groupe professionnel ayant droit à la solde de spécialiste. De plus, un groupe professionnel doit avoir obtenu un pointage assez élevé afin que le chef d'état-major de la Défense lui attribue la solde de spécialiste. Pour ce faire, le conseiller de la branche ou l'autorité de gestion doit présenter une demande officielle aux fins d'évaluation du métier. Seulement sept métiers de la Réserve sont associés à un groupe de solde de spécialiste, et ce, après avoir été tous évalués en fonction du processus en vigueur.

MON RÔLE DANS LA SDCD

MON RÔLE DANS LA SDCD présente des membres du personnel militaire et civil, ainsi que des postes de l'Équipe de la Défense. À l'aide de faits réels, le texte illustre le dévouement, l'excellence et le professionnalisme de militaires et de civils dans leur travail quotidien à l'appui de la Stratégie de défense Le Canada d'abord.

KINH PHAM : MODERNISER LA MARINE

Il y a à peine 30 ans que Kinh Pham est arrivé au Canada, à douze ans, à titre de réfugié. Aujourd'hui, il travaille aux essais du système de commandement et de contrôle comme ingénieur, dans le cadre du projet de Modernisation de la classe Halifax – Prolongation de la durée de vie des frégates (MCH-FELEX), qui vise à moderniser la MRC et à accroître sa disponibilité opérationnelle pour surmonter les difficultés à l'avenir.

« Mon objectif est de contribuer autant que je peux à la croissance du Canada, affirme M. Pham. La population et le gouvernement canadiens nous ont beaucoup aidés, mon frère et moi, lorsque nous sommes arrivés ici. C'est pourquoi je profite du fait d'être fonctionnaire pour rendre aux Canadiens ce qu'ils m'ont donné. »

Le travail de Kinh est très important : il fait partie d'une équipe responsable de la coordination, de l'exécution et de l'évaluation des exigences liées aux essais du nouveau système de gestion de combat (SGC).

« Je participe pleinement à chaque étape du processus d'essais, explique-t-il. En plus de déterminer comment et où on soumettra le SGC à des essais, je surveille l'exécution de ces essais et j'évalue la vérification des exigences. »

Puisque dans le cadre de ses fonctions il est responsable d'exigences techniques très complexes, M. Pham doit surmonter des difficultés régulièrement.

« On peut comparer le SGC au cerveau du navire. C'est pourquoi il y a un large éventail d'exigences techniques complexes, précise M. Pham. Je travaille étroitement avec le personnel de la Marine et les fournisseurs pour établir ces exigences. »

“ Le MDN est un excellent endroit où occuper un emploi, car il me permet d'accomplir de nombreuses tâches techniques stimulantes. ”

« Lorsque, plus tard, je penserai à ma carrière, la MCH-FELEX en sera sans l'ombre d'un doute l'un des points saillants. Je suis très chanceux d'avoir eu l'occasion d'en faire partie, du début jusqu'à la fin. Ce projet va permettre à la Marine de faire face aux obstacles à l'avenir. »

L'une des visées principales de la Stratégie de défense Le Canada d'abord est de faire en sorte que les FC aient l'équipement et l'infrastructure nécessaires pour surmonter les obstacles futurs. Malgré ses débuts modestes en tant qu'enfant réfugié, M. Pham a tout de même fait du chemin pour devenir une partie importante de la réalisation de cet objectif.

« Le MDN est un excellent endroit où occuper un emploi, car, en tant que milieu de travail, il me permet d'accomplir de nombreuses tâches techniques stimulantes, dit M. Pham. Si vous avez un objectif et que vous savez ce que vous souhaitez faire de votre carrière, le MDN est l'endroit idéal pour vous! » ♣

PLEINS FEUX SUR LES GENS

ON AMÉLIORE un programme déjà fructueux

Le Programme d'aide aux employés (PAE) est un service confidentiel, volontaire et neutre visant à aider les employés civils du MDN à composer avec des problèmes personnels et professionnels qui perturbent leur rendement au travail. Créé en 1982 à titre de programme syndical-patronal, le PAE du MDN vise à améliorer la santé et le bien-être des employés civils en leur offrant du soutien.

« Le programme sert à soutenir les employés depuis plus de 30 ans, affirme Ann Demers, gestionnaire du PAE, des programmes du mieux-être et des prix et de la reconnaissance du ministère. Le programme a réussi de façon brillante à donner une occasion aux employés de discuter de leurs problèmes et à leur recommander des ressources dans la collectivité selon leurs besoins. »

David Topp travaille comme administrateur principal de système de gestion de dossiers, de documents et d'information le jour. De temps à autre, cependant, une situation exige qu'il change de chapeau. Il est agent d'orientation bénévole pour le PAE.

« Comme bénévole, mon rôle consiste à écouter les gens me parler de leurs problèmes, comme ils les voient, et à les aider à trouver les ressources dont ils ont besoin, explique M. Topp. Certains cas sont de simples demandes d'information alors que d'autres sont plus complexes. Parfois, on doit même prendre des mesures de prévention du suicide. »

En plus du réseau d'agents d'orientation, le PAE dispose désormais d'une ligne sans frais (1-800) qui permet aux employés d'avoir accès instantanément à des professionnels de la santé mentale de Santé Canada.

« La nouvelle ligne sans frais donne aux employés dans le besoin une autre option, affirme Mme Demers. Les gens aiment vraiment recevoir le soutien personnel et individuel qu'apportent les agents d'orientation, mais ce nouvel outil donne plus de souplesse à ceux qui préfèrent l'anonymat. »

Le numéro sans frais est accessible 24 heures par jour, sept jours par semaine. Les employés nommés pour une période déterminée et indéterminée, ainsi que les membres admissibles de leur famille*, peuvent appeler en tout temps pour parler avec un professionnel de la santé mentale. Les appels sont acheminés et triés en fonction de l'urgence et de la gravité du cas.

« Il faut noter que le PAE assure la plus grande confidentialité et que nous ne gardons aucun dossier, précise Mme Demers. Les agents d'orientation ne conservent aucune coordonnée, ni aucun dossier ou fichier des employés qu'ils rencontrent et toute information communiquée à un professionnel de la santé mentale de Santé Canda est traitée de manière confidentielle. »

Le MDN cherche à renforcer l'Équipe de la Défense en favorisant le bien-être mental de ses employés. La création récente de la ligne sans frais, qui donne accès à Santé Canada, vise à renforcer un programme qui vient en aide au personnel du MDN depuis plus de 30 ans.

« Être agent d'orientation bénévole me donne la satisfaction d'aider des gens que je n'aurais pas rencontrés autrement dans mon travail quotidien, affirme M. Topp, lorsqu'on lui parle de son expérience. Le PAE est un service très utile pour le MDN parce qu'il offre aux employés un moyen officieux d'obtenir du soutien en toute confiance. »

Pour parler à un professionnel de la santé mentale de Santé Canada, composez le 1-800-268-7708, ou le 1-800-567-5803 pour les personnes malentendantes. Pour obtenir plus de renseignements sur le PAE ou sur les agents d'orientation et pour accéder au service, visitez le **http://hr.ottawa-hull.mil.ca/eap-pae/**.

Le PAE est conçu pour les employés civils du MDN. Le personnel des FC peut obtenir de l'aide grâce au Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes, au **www.forces.gc.ca/assistance/default-fra.asp**, qui donne accès à la même ligne 1-800 de Santé Canada.

La ligne 1-800 est accessible 24 HEURES PAR JOUR, SEPT JOURS PAR SEMAINE.

*Un membre de famille ADMISSIBLE

Un membre de famille admissible se définit comme un conjoint ou une conjointe, dont les conjoints de fait, un enfant non marié (y compris un enfant adopté, un beau-fils ou une belle-fille ou un enfant en foyer nourricier) de moins de 21 ans; OU de plus de 21 ans jusqu'à 25 ans inclusivement s'il fréquente l'école à temps plein; OU de 21 ans ou plus s'il est entièrement dépendant en raison d'une déficience physique ou mentale, si cette déficience existait avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 21 ans, ou si la déficience a commencé pendant que l'enfant était admissible à titre d'étudiant de plus de 21 ans.

Le mois du PATRIMOINE ASIATIQUE

En 2002, le gouvernement du Canada a fait de mai le Mois du patrimoine asiatique, en reconnaissance de la longue et riche histoire des Canadiens et des Canadiennes de descendance asiatique et de leurs réalisations pour le Canada.

Le Mois du patrimoine asiatique donne aussi l'occasion à l'ensemble de la population canadienne de réfléchir à l'apport des Canadiens et des Canadiennes d'origine asiatique relativement à la croissance et à la prospérité du Canada et de le célébrer.

Le MDN et les FC ont travaillé ensemble pour favoriser un milieu de travail qui n'exclut personne et où l'on encourage et valorise la dignité, le respect et l'équité. La population canadienne d'origine asiatique a participé à la défense du pays, tant ici qu'à l'étranger, et continue de le faire aujourd'hui.

On invite les membres de l'Équipe de la Défense à assister aux activités qui soulignent le patrimoine de la population canadienne d'origine asiatique. Participons aux festivités à l'échelle du pays qui visent à souligner les réalisations nombreuses des Canadiens et des Canadiennes d'origine asiatique qui, tout au long de l'histoire, ont permis de faire du Canada le pays multiculturel, prospère et compatissant que nous connaissons aujourd'hui.

La Semaine de sensibilisation AUX CULTURES AUTOCHTONES : « Le passé alimente le futur»

Les peuples autochtones ont une tradition de service dans les FC empreinte de fierté. La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (SSCA), qui se tiendra du 22 au 25 mai, est une occasion pour nous de souligner les nombreuses réalisations des Autochtones ainsi que leurs contributions au MDN et aux FC.

« À titre de champion de la cause des Autochtones de la Défense, j'encourage fortement tous les commandants de bases, d'escadres et de stations à tenir des activités pour souligner la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et à veiller à ce qu'un grand nombre d'employés du MDN et de militaires y participent », affirme le Lieutenant-général Peter Devlin, commandant de l'Armée canadienne.

Établie en 1992, la SSCA avait pour but, à l'origine, de sensibiliser les gens à la place qu'occupent les Autochtones dans la mosaïque canadienne et dans la fonction publique. Or, elle s'est transformée en une semaine de reconnaissance de nombreuses cultures autochtones au Canada, y compris les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Pour en apprendre plus au sujet des activités que tiendra l'Équipe de la Défense dans votre région afin de souligner la SSCA, communiquez avec votre Groupe consultatif des Autochtones de la Défense, votre bureau d'équipe en matière d'emploi ou un agent des Ressources humaines de votre région.

PHOTO : Cpl Shilo Adamson

ÉCRASEZ-LA

POUR GARDER LA SANTÉ

Une période de 30 jours peut paraître éternelle lorsqu'on essaie de mettre fin à une mauvaise habitude comme le tabagisme. Toutefois, ce qu'on en retire en vaut la peine selon les gagnants du défi lancé par le programme *Énergiser les forces*, « Le 1er mars, j'arrête! ».

Non seulement les gagnants reçoivent de l'argent, mais ils adoptent également un mode de vie sain. Pour relever le défi « Le 1er mars, j'arrête », un fumeur doit s'abstenir de consommer du tabac pendant un mois, soit du 1er mars au 1er avril. Cette année, 901 fumeurs militaires et 160 fumeurs civils se sont inscrits, de même que 2 109 personnes soutenant les participants, et tous étaient admissibles à des prix.

Le défi a pour but de réduire la consommation de tabac chez les militaires et, étant donné qu'il faut parfois plus d'une tentative avant de réussir à arrêter de fumer, la campagne « Le 1er mars, j'arrête » vise à accroître le nombre de tentatives afin d'améliorer le taux de réussite.

« Selon des recherches, il faut habituellement quelques essais avant de réussir à arrêter de fumer pour de bon », explique Jeni Legere, éducatrice en toxicomanie du programme *Énergiser les Forces*. « Les fumeurs peuvent tirer des leçons de chaque tentative d'arrêt. »

Pour la Sergent Nathalie Khadour, de la Musique du Royal 22e Régiment, au Québec, participante au défi et gagnante du deuxième prix, le mariage était à l'origine de sa volonté d'arrêter de fumer. « L'idée d'être en robe de mariée une cigarette entre les doigts n'était pas très attrayante », affirme la musicienne.

Après avoir fumé pendant treize ans, la Sgt Khadour, dont le fiancé a cessé de fumer aussi et l'appuyait énormément, a réussi à se passer de cigarettes et à survivre aux envies liées au tabac. « Nous avons même survécu aux sautes d'humeur », avoue-t-elle en riant.

L'aspect psychologique de sa lutte contre le tabac s'est révélé le plus difficile selon elle. « J'avais du mal à me motiver, à ne pas aller acheter de cigarettes et à ne pas flancher », confie la Sgt Khadour.

Après avoir tenté de cesser de fumer plusieurs fois par le passé, cette fois-ci, la Sgt Khadour était prête à prendre toutes les mesures nécessaires. Elle conseille à tous ceux qui veulent arrêter de fumer de mettre sur pied un système de soutien et quelque chose pour combattre l'envie de fumer.

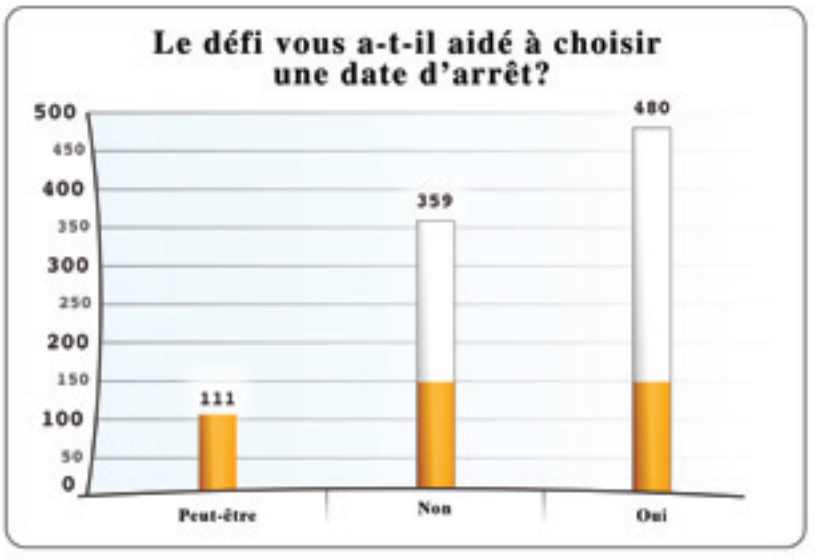
Cette année, le programme *Écrasez-la* et la campagne « Le 1er mars, j'arrête » ont uni leurs efforts. « Nous aimons beaucoup le logo de la campagne "Le 1er mars, j'arrête", la botte qui écrase un mégot, explique Mme Legere. Comme tous le reconnaissent, nous voulions mettre l'accent sur le programme *Écrasez-la*, qui porte sur les façons d'accroître l'efficacité à long terme de l'élimination du tabagisme. »

Écrasez-la s'adresse à toutes les escadres et les bases. Le programme propose deux catégories, groupe ou individuel, et compte des séances sur une période de douze semaines. « Les membres du personnel des FC peuvent tirer des leçons de chaque tentative d'arrêt et commencer à penser que s'ils ont pu arrêter pendant un mois, ils peuvent parvenir à cesser de fumer pour de bon, précise Mme Legere. C'est pourquoi nous faisons la promotion du programme *Écrasez-la*, car il assurera le succès à long terme des gens qui arrêtent de fumer. »

Le gouvernement fait des investissements considérables afin d'améliorer les soins et le soutien fournis aux militaires, faisant fond sur des mesures visant à résoudre les questions de santé mentale et physique avec compréhension et compassion.

Les gens sont la ressource la plus importante de la Défense. Le MDN et les FC dépendent beaucoup du travail et de l'expertise de leur personnel dévoué pour assurer l'efficacité opérationnelle des forces armées. La santé des civils et des militaires de l'Équipe de la Défense est une composante essentielle de l'efficacité opérationnelle, et l'élimination du tabagisme contribue grandement au maintien d'une bonne santé.

Pour obtenir plus de renseignements sur le programme *Écrasez-la*, rendez-vous au **www.forces.gc.ca/health-sante/ps/hpp-pps/aap-sdp/bo-el-fra.asp.**



« PRENEZ SOIN de NOS GARS! »

La compassion est la plus grande des sagesses.
—Tilda Shalof, infirmière et auteure

LA SEMAINE NATIONALE DES SOINS INFIRMIERS ET LA SEMAINE DE SENSIBILISATION À LA SANTÉ MENTALE, qui se dérouleront toutes deux du 7 au 13 mai, sont une excellente occasion de souligner le riche passé des infirmiers dans les FC.

Le principal devoir d'un infirmier des FC est de soigner les malades et les blessés, non seulement aux centres de soins de santé des bases et des escadres, mais aussi dans des installations opérationnelles, comme des hôpitaux de campagne. Les infirmiers des FC offrent également des services de prévention, de santé au travail et de santé opérationnelle.

« Être infirmier dans les FC procure un profond sentiment de satisfaction professionnelle. Lors de la pire journée d'un soldat, nous pouvons lui offrir les meilleurs soins médicaux tout en le réconfortant jusqu'à ce qu'il puisse retrouver sa famille », affirme le Capitaine Jo Schmid, officier infirmier des soins intensifs des FC.

Les officiers infirmiers sont des officiers brevetés des Services de santé des FC. Pendant une partie de leur carrière, ils travaillent à des centres de soins de santé militaires externes qui donnent des soins aux patients hospitalisés, ou encore dans des centres de soins tertiaires civils. Ils servent également dans des unités opérationnelles (ambulance de campagne, hôpital de campagne ou unité médicale de transit « air »). Ils peuvent également être déployés à l'étranger, dans le cadre d'une mission.

« J'ai eu et je continue d'avoir le privilège de traiter des soldats, seuls ou en groupe, qui me parlent des problèmes auxquels ils font face, et de les aider à jouer un rôle actif dans la résolution de ces problèmes, explique le Capt David K Houston, officier infirmier des FC en psychiatrie et en santé mentale. J'ai eu l'occasion d'améliorer les résultats en matière de santé mentale à la clinique de notre garnison, ainsi qu'au cours de déploiements. C'est un travail profondément gratifiant. »

Les infirmiers ont joué un rôle important pendant toute l'histoire des FC. En 1917, 3 141 infirmières canadiennes (à l'époque, les femmes étaient plus nombreuses à exercer ce métier) s'étaient portées volontaires dans les FC. Leurs robes bleues et leurs voiles blancs leur avaient valu le surnom d'oiseaux bleus (« bluebirds ») et elles étaient très respectées par bon nombre de soldats en raison de leur compassion et de leur courage.

Après avoir entendu des gens l'implorer de prendre soin des « gars » au front lorsqu'elle s'apprêtait à partir pour l'Europe en 1942, l'Infirmière-lieutenant Jean MacLean, du Corps de santé royal canadien, a gardé cette demande à l'esprit tout au long de sa carrière militaire.

L'Infirmière-lieutenant MacLean a servi en Écosse, en Grande-Bretagne, en France et en Belgique jusqu'en 1945, lorsqu'elle a obtenu sa libération. Elle a consacré le reste de sa vie aux soins infirmiers et elle n'a jamais oublié les soldats qu'elle a soignés tant d'années auparavant.

Les FC comptent aujourd'hui 243 infirmiers militaires dans la Force régulière et 118 dans la Réserve et le Cadre de la Première réserve partout au Canada et aux quatre coins du monde.

Le gouvernement, le MDN et les FC font des investissements considérables pour améliorer les soins et le soutien offerts aux militaires de manière à ce que leurs problèmes de santé tant sur le plan physique que mental soient traités avec le plus d'empathie et de compassion possible.

LE NOUVEAU

Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC

Les membres de l'Équipe de la Défense ont tous un rôle important à jouer afin d'assurer la sécurité du Canada, de sa population et de sa démocratie parlementaire. Or, pour mener à bien cette tâche, ils doivent se conformer à des normes d'éthique rigoureuses dans toutes leurs décisions et leurs actions, à la maison et ailleurs.

C'est pourquoi le chef d'état-major de la Défense et le sous-ministre ont élaboré le nouveau *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, qui entrera en vigueur en juin 2012. Il établira des valeurs et des principes d'éthique communs à l'ensemble de l'Équipe de la Défense, tout en précisant clairement les attentes qui y sont liées. Pour le personnel des FC, le code tiendra compte des valeurs et de l'éthique tirées des coutumes et des pratiques des FC qui constituent l'éthos militaire canadien décrit dans *Servir avec honneur : la profession des armes au Canada*. Pour les employés du MDN, le code comprendra et décrira les valeurs et les comportements attendus définis dans le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor. En somme, le nouveau *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* encourage l'ensemble des membres de l'Équipe de la Défense à faire leur possible pour satisfaire aux normes d'éthique les plus élevées, tout en faisant fond sur une tradition de service à la population canadienne qui tient compte des valeurs du pays et qui est empreinte de fierté.

« Nous veillons à ce que les employés du MDN et les militaires des FC travaillent en s'inspirant de la même fondation solide d'éthique et que tous aient en commun des principes d'éthique, des valeurs et des comportements attendus, affirme le Capitaine de vaisseau Paul Catsburg, directeur du *Programme d'éthique de la Défense*. Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* aide les gens qui assurent la défense du pays à s'acquitter de leurs responsabilités de la bonne façon et à garder la confiance et la fierté des Canadiens. »

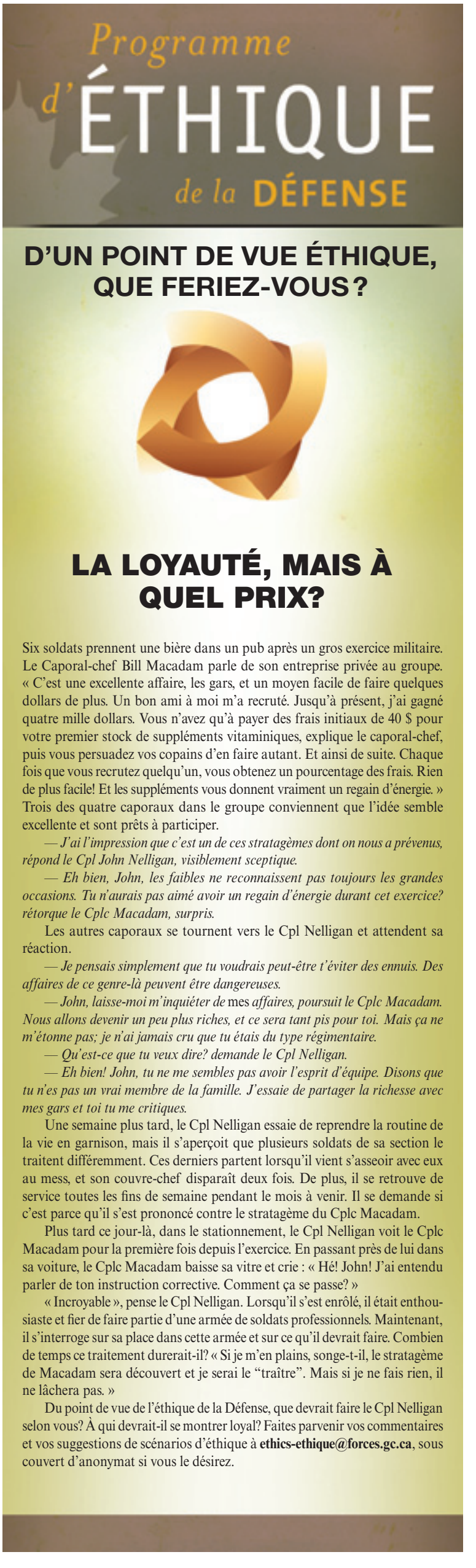
Le *Code des valeurs et d'éthique du MDN et des FC* fera partie intégrante du *Programme d'éthique de la Défense*. Conformément à la Directive et ordonnance administrative de la Défense 7023-0, il s'agit d'une instruction qui s'applique à tous les employés du MDN et militaires des FC. Ensemble, grâce à des valeurs et à des comportements attendus communs, il sera possible de maintenir et d'accroître cette fierté et cette confiance.

Pour en savoir plus sur le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et sur le *Programme d'éthique de la Défense*, consultez le **www.forces.gc.ca/ethics**.

Le nouveau Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC *encourage l'ensemble des membres de l'Équipe de la Défense à faire leur possible pour satisfaire aux normes d'éthique les plus élevées, tout en faisant fond sur une tradition de service à la population canadienne qui tient compte des valeurs du pays et qui est empreinte de fierté.*

PHOTO : Archives

L'entrée en vigueur du nouveau *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* en juin fera en sorte que les employés du MDN et le personnel des FC travaillent en s'inspirant de la même fondation d'éthique.



Six soldats prennent une bière dans un pub après un gros exercice militaire. Le Caporal-chef Bill Macadam parle de son entreprise privée au groupe. « C'est une excellente affaire, les gars, et un moyen facile de faire quelques dollars de plus. Un bon ami à moi m'a recruté. Jusqu'à présent, j'ai gagné quatre mille dollars. Vous n'avez qu'à payer des frais initiaux de 40 $ pour votre premier stock de suppléments vitaminiques, explique le caporal-chef, puis vous persuadez vos copains d'en faire autant. Et ainsi de suite. Chaque fois que vous recrutez quelqu'un, vous obtenez un pourcentage des frais. Rien de plus facile! Et les suppléments vous donnent vraiment un regain d'énergie. » Trois des quatre caporaux dans le groupe conviennent que l'idée semble excellente et sont prêts à participer.

— J'ai l'impression que c'est un de ces stratagèmes dont on nous a prévenus, répond le Cpl John Nelligan, visiblement sceptique.

— Eh bien, John, les faibles ne reconnaissent pas toujours les grandes occasions. Tu n'aurais pas aimé avoir un regain d'énergie durant cet exercice? rétorque le Cplc Macadam, surpris.

Les autres caporaux se tournent vers le Cpl Nelligan et attendent sa réaction.

— Je pensais simplement que tu voudrais peut-être t'éviter des ennuis. Des affaires de ce genre-là peuvent être dangereuses.

— John, laisse-moi m'inquiéter de mes *affaires, poursuit le Cplc Macadam. Nous allons devenir un peu plus riches, et ce sera tant pis pour toi. Mais ça ne m'étonne pas; je n'ai jamais cru que tu étais du type régimentaire.*

— Qu'est-ce que tu veux dire? demande le Cpl Nelligan.

— Eh bien! John, tu ne me sembles pas avoir l'esprit d'équipe. Disons que tu n'es pas un vrai membre de la famille. J'essaie de partager la richesse avec mes gars et toi tu me critiques.

Une semaine plus tard, le Cpl Nelligan essaie de reprendre la routine de la vie en garnison, mais il s'aperçoit que plusieurs soldats de sa section le traitent différemment. Ces derniers partent lorsqu'il vient s'asseoir avec eux au mess, et son couvre-chef disparaît deux fois. De plus, il se retrouve de service toutes les fins de semaine pendant le mois à venir. Il se demande si c'est parce qu'il s'est prononcé contre le stratagème du Cplc Macadam.

Plus tard ce jour-là, dans le stationnement, le Cpl Nelligan voit le Cplc Macadam pour la première fois depuis l'exercice. En passant près de lui dans sa voiture, le Cplc Macadam baisse sa vitre et crie : « Hé! John! J'ai entendu parler de ton instruction corrective. Comment ça se passe? »

« Incroyable », pense le Cpl Nelligan. Lorsqu'il s'est enrôlé, il était enthousiaste et fier de faire partie d'une armée de soldats professionnels. Maintenant, il s'interroge sur sa place dans cette armée et sur ce qu'il devrait faire. Combien de temps ce traitement durerait-il? « Si je m'en plains, songe-t-il, le stratagème de Macadam sera découvert et je serai le "traître". Mais si je ne fais rien, il ne lâchera pas. »

Du point de vue de l'éthique de la Défense, que devrait faire le Cpl Nelligan selon vous? À qui devrait-il se montrer loyal? Faites parvenir vos commentaires et vos suggestions de scénarios d'éthique à **ethics-ethique@forces.gc.ca**, sous couvert d'anonymat si vous le désirez.

THE BATTLE of the Atlantic

Fought from 1939 to 1945, the Battle of the Atlantic was the longest military campaign of the Second World War. The greatest naval campaign in history initially involved German submarines (U-boats) and warships, and the German Luftwaffe (Air Force), pitted against Allied merchant shipping protected by the RCN, the UK's Royal Navy and Royal Air Force, and the RCAF.

The thrust of the Allied naval strategy was twofold: the blockade of Germany and the need to re-supply the UK.

Entering the war with only 13 ships and 3,000 personnel, the RCN finished with 373 ships and more than 90,000 sailors.

Bridging the Atlantic Ocean was the key to strategic supply. Canadian sea and air personnel played an increasingly vital role in maintaining that lifeline. Escort duty was dangerous work, and Canadians shared in the worst hardships experienced in the war at sea. Navigation in the North Atlantic was hazardous, and RCN and Merchant Navy sailors died not only from enemy attack, but also from exposure and accidents during winter gales.

As the Atlantic battle continued, ups and downs characterized the campaign. In the fall of 1943 and into 1944, the German U-boat threat turned deadly. German attacks were devastatingly successful, and more than 200 ships, mostly tankers, were sunk within 16 km of Canadian or US coastlines. By March 1945, the German Navy had 463 U-boats on patrol, compared to only 27 in 1939.

Ultimately, the RCN and the RCAF turned the tide of the great sea battle in their sector of the Atlantic. The Battle of the Atlantic was fought to the bitter end of the Second World War. The German blockade of the UK failed, at great cost to all involved: 3,500 merchant ships and 175 warships were sunk for the loss of 783 U-boats. The RCN lost 33 ships.

HMCS *Ottawa* / NCSM *Ottawa*

PHOTOS: Courtesy of/Publication autorisée par John Wilson

Ordinary Telegraphist John (Tug) Wilson (left) an
Ordinary Communication Ratings Bill Easten, Bi
and Vern Henderson catch a breath on board HI
Rosthern during the Battle of the Atlantic.

Le Télégraphiste de 3e classe John « Tug » Wilso
gauche) et les Matelots de 3e classe de l'équipe
communications Bill Easten, Bill Irving et Vern
Henderson prennent une pause à bord du NCSM
Rosthern pendant la bataille de l'Atlantique.

RCN Flower-class corvette HMCS *Rosthern* ride
North Atlantic during the Second World War.

Le NCSM *Rosthern*, corvette de classe Flower d
MRC, navigue dans les eaux de l'Atlantique Nor
dant la Seconde Guerre mondiale.

1940

HMCS *Ypres*: Lost with no lives, May 12, 1940
HMCS *Fraser*: Lost with 47 lives, June 25, 1940
HMCS *Bras d'Or*: Lost with 30 lives, October 19, 1940
HMCS *Margaree*: Lost with 142 lives, October 22,1940

NCSM *Ypres* : Aucun mort, le 12 mai 1940
NCSM *Fraser* : 47 morts, le 25 juin 1940
NCSM *Bras d'Or* : 30 morts, le 19 octobre 1940
NCSM *Margaree* : 142 morts, le 22 octobre 1940

1941

HMCS *Otter*: Lost with 19 lives, March 26, 1941
HMCS *Levis*: Lost with 18 lives, September 19, 1941
HMCS *Windflower*: Lost with 23 lives, December 7, 1941
HMCS *Adversus*: Lost with no lives, December 20, 1941

NCSM *Otter* : 19 morts, le 26 mars 1941
NCSM *Levis* : 18 morts, le 19 septembre 1941
NCSM *Windflower* : 23 morts, le 7 décembre 1941
NCSM *Adversus* : Aucun mort, le 20 décembre 1941

1942

HMCS *Spikenard*: Lost with 57 lives, February 10, 1942
HMCS *Raccoon*: Lost with 37 lives, September 7, 1942
HMCS *Charlottetown*: Lost with 10 lives, September 11, 1942
HMCS *Ottawa*: Lost with 113 lives, September 13, 1942

NCSM *Spikenard* : 57 morts, le 10 février 1942
NCSM *Raccoon* : 37 morts, le 7 septembre 1942
NCSM *Charlottetown* : Dix morts, le 11 septembre 1942
NCSM *Ottawa* : 113 morts, le 13 septembre 1942

CANADIAN SHIPS LOST IN THE BATTLE OF TH
LES NAVIRES CANADIENS PERDUS PENDANT
DE L'ATLANTIQUE

LA BATAILLE de L'Atlantique

La bataille de l'Atlantique, qui s'est déroulée de 1939 à 1945, a été la plus longue campagne militaire de la Seconde Guerre mondiale. Au départ, la plus grande campagne navale de l'histoire opposait la force aérienne (*Luftwaffe*) de l'Allemagne, ses navires de guerre, ses sous-marins (*U-Boote*), ainsi que les navires marchands alliés protégés par la MRC et l'ARC, de même que la Royal Navy et la Royal Air Force du Royaume-Uni.

La stratégie navale des Alliés avait deux volets : le blocus de l'Allemagne et le réapprovisionnement du Royaume-Uni.

La MRC, qui ne disposait que de treize navires et 3 000 marins au début de la guerre, en est sortie avec 373 navires de guerre et plus de 90 000 marins.

La stratégie de réapprovisionnement reposait surtout sur la création d'un passage visant à traverser l'océan Atlantique. Le personnel de la MRC et de l'ARC a joué un rôle d'une importance de plus en plus cruciale dans le maintien du passage essentiel par l'océan Atlantique. Les tâches liées à l'escorte étaient dangereuses, et les épreuves vécues par les Canadiens font partie des pires moments en mer pendant la guerre. Il était dangereux de naviguer dans l'Atlantique Nord, et des marins de la MRC et de la marine marchande ont succombé, non seulement aux mains de l'ennemi, mais également en raison de l'exposition au froid et d'accidents lors de coups de vent hivernaux.

Au cours de la bataille de l'Atlantique, la campagne a connu des hauts et des bas. À l'automne 1943 et en 1944, la menace des *U-Boote* a pris un tournant mortel. Les attaques allemandes étaient terriblement efficaces et plus de 200 navires, dont la plupart étaient des navires-citernes, ont été coulés à moins de 16 km au large du Canada ou des États Unis. En date de mars 1945, la marine allemande disposait d'une flotte de 463 *U-Boote* en patrouille, comparativement à 27, en 1939.

Enfin, la MRC et l'ARC ont pris le dessus dans leur secteur de l'océan Atlantique. La bataille de l'Atlantique ne s'est terminée qu'à la toute fin de la Seconde Guerre mondiale. Les Allemands n'ont pas réussi à saigner le Royaume-Uni. Le blocus a coûté très cher tant aux Alliés qu'aux Allemands : 3 500 navires marchands et 175 navires de guerre ont été coulés, comparativement à 783 *U-Boote*. La MRC, quant à elle, a perdu 33 navires.

HMCS *Trentonian* / NCSM *Trentonian*

1943

HMCS *Louisburg*: Lost with 37 lives, February 6, 1943
HMCS *Weyburn*: Lost with 8 lives, February 22, 1943
HMCS *St. Croix*: Lost with 147 lives, September 20, 1943
HMCS *Chedabucto*: Lost with 1 life, October 21, 1943

NCSM *Louisburg* : 37 morts, le 6 février 1943
NCSM *Weyburn* : Huit morts, le 22 février 1943
NCSM *St. Croix* : 147 morts, le 20 septembre 1943
NCSM *Chedabucto* : Un mort, le 21 octobre 1943

1944

HMCS *Athabaskan*: Lost with 128 lives, March 29, 1944
HMCS *Valleyfield*: Lost with 123 lives, May 6, 1944
MTB (Motor Torpedo Boat) 460: Lost with 11 lives, July 2, 1944
MTB 463: Lost with no lives, July 8, 1944
HMCS *Regina*: Lost with 30 lives, August 8, 1944
HMCS *Alberni*: Lost with 59 lives, August 21, 1944
HMCS *Skeena*: Lost with 15 lives, October 25, 1944
HMCS *Shawinigan*: Lost with 91 lives, November 24, 1944
HMCS *Clayoquot*: Lost with 8 lives, December 24, 1944

NCSM *Athabaskan* : 128 morts, le 29 mars 1944
NCSM *Valleyfield* : 123 morts, le 6 mai 1944
Vedette lance-torpilles 460 : Onze morts, le 2 juillet 1944
Vedette lance-torpilles 463 : Aucun mort, le 8 juillet 1944
NCSM *Regina* : 30 morts, le 8 août 1944
NCSM *Alberni* : 59 morts, le 21 août 1944
NCSM *Skeena* : Quinze morts, le 25 octobre 1944
NCSM *Shawinigan* : 91 morts, le 24 novembre 1944
NCSM *Clayoquot* : Huit morts, le 24 décembre 1944

1945

MTBs 459, 461, 462, 465 & 466: Lost with 26 lives, February 14, 1945
HMCS *Trentonian*: Lost with 6 lives, February 22, 1945
HMCS *Guysborough*: Lost with 51 lives, March 17, 1945
HMCS *Esquimalt*: Lost with 44 lives, April 16, 1945

Vedettes lance-torpilles 459, 461, 462, 465 et 466 : 26 morts, le 14 février 1945
NCSM *Trentonian* : Six morts, le 22 février 1945
NCSM *Guysborough* : 51 morts le 17 mars 1945
NCSM *Esquimalt* : 44 morts, le 16 avril 1945

TOTAL
33 vessels lost
navires coulés