LA Feuille d'érable THE Maple Leaf

Juin 2012, volume 15, numéro 6

Tenir l'Équipe de la Défense au courant

English on reverse

L'EXCELLENCE À L'HONNEUR

PAGE 2, 3, 8 ET 14

L'ADRÉNALINE AU RENDEZ-VOUS

PAGE 6

Défense nationale National Defence

Canada

La Médaille du jubilé de diamant de la reine

LA MÉDAILLE DU JUBILÉ : NOMINATIONS

Afin de souligner le 60e anniversaire de l'accession au trône de la reine, le MDN et les FC remettront des médailles du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II à des membres de l'Équipe de la Défense. Ces médailles commémoratives servent à souligner les contributions des militaires et des fonctionnaires fédéraux à la société canadienne. Le MDN a reçu 11 000 médailles à remettre aux militaires des FC et 383 médailles à remettre à des employés civils.

Afin de souligner l'excellent travail accompli par ces membres essentiels de l'Équipe de la Défense, des personnes à l'échelle de l'organisation recevront cette distinction honorifique nationale.

LES MÉDAILLES REMISES AUX MILITAIRES

Le chef d'état-major de la Défense a ordonné que la sélection soit fondée sur le mérite et sur le service remarquable. Cette méthode fera en sorte que tous les récipiendaires méritent véritablement la distinction et servent d'exemple pour leurs pairs. Afin d'être équitable dans la sélection des récipiendaires éventuels, chaque commandement demandera d'obtenir des candidatures de ses unités et de ses formations. La date limite de présentation des demandes est le 1er juillet 2012.

LES MÉDAILLES REMISES AUX CIVILS

Les personnes récompensées seront honorées en raison de leur contribution considérable à une province, à un territoire, à une région ou à une collectivité du Canada, ou pour avoir accompli un exploit à l'étranger qui fait honneur au pays. Les gestionnaires de niveau 1 et les employés qui souhaitent présenter la candidature d'un collègue doivent communiquer avec le BPR de N1. Il faut avoir obtenu l'approbation d'un N1 avant de présenter la candidature. La date limite pour la présentation des candidatures est le 29 juin 2012.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le **http://dt-ed.mil.ca/events-evenements/index-fra.asp**.

L'emblème de la médaille du jubilé de diamant de la reine

LE DÉBARQUEMENT en Normandie

Précédé du largage de 23 400 parachutistes issus de trois divisions aéroportées alliées, le 6 juin 1944, soit le jour J, a marqué la plus grande invasion militaire de l'histoire.

Le commandement général de l'opération Overlord, comme l'ont surnommée les planificateurs alliés, incombait au général états-unien Dwight D. Eisenhower, et le commandement des forces terrestres au général britannique Bernard L. Montgomery.

L'assaut constituait une opération multinationale complexe de grande envergure à laquelle a pris part une force interarmées composée de centaines de milliers de marins, de soldats et d'aviateurs. En reconnaissance de la participation du Canada à l'effort de guerre, le Commandement suprême allié a confié aux Canadiens la responsabilité entière d'une des plages du débarquement. Le Canada est le seul pays à qui l'on ait accordé cet honneur.

Les cinq plages (Gold et Sword pour les Britanniques, Utah et Omaha pour les États-Uniens et Juno pour les Canadiens) étaient bien défendues par le Général Erwin Rommel, commandant nazi. Avant la fin de la journée du 6 juin, dix divisions de blindés et de *Panzergrenadiere* étaient prêtes à combattre, soutenant Rommel et défendant le mur de l'Atlantique.

L'invasion de la Normandie a nécessité une quantité stupéfiante d'hommes et de matériel : trois divisions aéroportées et cinq divisions d'infanterie soutenues par des unités blindées provenant de trois pays devaient débarquer sur cinq plages distinctes. Pour amener ces soldats de la Grande-Bretagne jusqu'à la côte nord de la France afin qu'ils prennent d'assaut les défenses nazies, il a fallu assurer la coordination de milliers d'aéronefs et de 7 000 navires.

À la fin de la journée, sur la plage Juno, 340 Canadiens avaient perdu la vie, 574 avaient subi des blessures et 47 avaient été faits prisonniers. De tous les participants au débarquement sur les plages le 6 juin, les soldats canadiens sont ceux qui avaient gagné le plus de terrain au coucher du soleil. Mais le jour J représente bien plus que l'opération d'une journée qu'on commémore aujourd'hui. Le débarquement en Normandie a marqué le début de la fin du régime cruel de Hitler et le retour de la liberté et de la démocratie en Europe.

PHOTO : Unité de photographie des FC

PHOTO : Jacek Szymanski

Le monument de la Marine royale canadienne, située au débarcadère Richmond, à Ottawa, a été nommé le 3 mai 2012, durant une cérémonie. Le monument national rend hommage aux centaines de milliers de Canadiens, hommes et femmes, qui ont servi le Canada en temps de paix et de guerre dans les forces navales au cours du premier siècle d'existence de la MRC.

Ce projet a été réalisé par la MRC, en collaboration avec la Commission de la capitale nationale. Le monument souligne aussi les réalisations récentes de la MRC et constitue un symbole du dévouement de la MRC au Canada et à l'avenir. Il a été conçu par l'artiste Al McWilliams, ainsi que par les architectes Joost Bakker et Bruce Haden, de la Colombie-Britannique.

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 :

Le 25 avril 2012, des soldats du 3 R22eR, largués d'un hélicoptère Griffon, sautent en chute libre au-dessus du secteur d'entraînement de la BFC Gagetown. Plus de 3 500 soldats du 5 GBMC se sont entraînés à cet endroit dans le cadre de l'exercice LION INTRÉPIDE.

PHOTO : Cpl Dominique Descheneaux

FÉLICITATIONS AUX LAURÉATS DES PRIX MINISTÉRIELS DE 2012!

Aujourd'hui plus que jamais, il est important de saluer les réalisations des membres de l'Équipe de la Défense. La cérémonie de remise des prix ministériels a eu lieu au Musée canadien de la guerre, le 13 juin. Cette dernière a permis de souligner l'excellence dans l'Équipe de la Défense et la collaboration et le respect entre les employés civils et le personnel des FC. En tout, 50 membres de l'Équipe de la Défense ont été récompensés de leur travail innovant et des bons résultats obtenus. Félicitons les lauréats des prix ministériels dans les quatre catégories suivantes :

- Mentions élogieuses du sous-ministre
- Prix d'innovation du sous-ministre et du chef d'état-major de la Défense
- Prix en gestion des ressources humaines
- Prix pour distinction honorifique du chef d'état-major de la Défense

Pour en savoir plus sur les récipiendaires et sur leur travail, consultez le site de l'Équipe de la Défense, au **http://dt-ed.mil.ca.**

UNE VISITE ROYALE

Le prince de Galles s'entretient avec un militaire de la garde d'honneur à la BFC Gagetown.

Leurs Altesses Royales le prince de Galles et la duchesse de Cornouailles ont visité le Canada du 20 au 23 mai 2012 pour souligner le jubilé de diamant de la reine.

Après un défilé au cous duquel elle a pu rencontrer des militaires du Queen's Own Rifles of Canada, Son Altesse Royale la duchesse de Cornouailles s'entretient avec le Cpl Dustin Chang, un des soldats du régiment.

La duchesse de Cornouailles est colonel en chef du Queen's Own Rifles, une unité de réserve basée à Toronto qui célèbre cette année son 152e anniversaire. Au Canada, ce régiment d'infanterie est celui qui a servi le plus longtemps de façon ininterrompue. Sept soldats du Queen's Own Rifles ont reçu une Croix de Victoria. Depuis 2001, le régiment a déployé près de 80 soldats à l'étranger, la plupart en Afghanistan.

PHOTO : Cplc David Singleton-Browne

PHOTO : Cpl Kevin Sauvé

LES CÉRÉMONIES DE FIN D'ÉTUDES AU COLLÈGE MILITAIRE ROYAL

Des membres de la « Old 18 Drill Team » participent à la cérémonie du crépuscule traditionnelle, au Collège militaire royal du Canada, à Kingston, le 17 mai. Cette célébration fait partie des cérémonies de fin d'études tenues au cours des deux journées d'activités au CMR visant à souligner les réussites des diplômés.

Le Slt Martin De Souza (à gauche) et le Slt Landon Lavictoire, deux nouveaux officiers commissionnés, passent sous l'Arche commémorative, le 18 mai. Les élèves officiers et les aspirants de marine du CMR qui réussissent dans les quatre composantes du programme du collège, soit la formation universitaire, l'instruction militaire, l'éducation physique et le sport, et le bilinguisme, passent sous l'Arche commémorative après le rassemblement de remise des commissions, pour marquer leur réussite du programme du CMR. Les élèves-officiers passent seulement deux fois sous l'Arche, soit à leur arrivée et à la fin du programme d'études.

PHOTOS : Brad Lowe

LE VISAGE DES OPÉRATIONS

UN COMMANDANT PRÊT à surmonter les obstacles qui l'attendent

« Nous connaissons l'Afghanistan. Nous comprenons les difficultés que ce pays présente et nous savons comment former les gens. »

—Le Major-général Jim Ferron

Le Mgén Jim Ferron commence à s'habituer à son poste d'une durée d'un an à titre de commandant de la Mission de formation canadienne en Afghanistan et de général commandant adjoint de la Mission de formation de l'OTAN en Afghanistan (MFO-A). Or, remplir diverses fonctions a des avantages.

« De plusieurs manières, mon titre de général commandant adjoint de la MFO-A me permet de décider des conditions de la participation de tous les pays à la mission. Le Canada en fait partie. Ce sera toute une tâche. Si les choses tournent mal, tout sera de ma faute », ajoute le major-général en riant.

Le Mgén Ferron n'en est pas à sa première visite en Afghanistan. En 2007, il y a passé un an comme agent du renseignement de l'OTAN.

« On ne comprend jamais pleinement l'Afghanistan. Par contre, comme je suis déjà venu ici, je sais quelles difficultés je devrai surmonter. »

Le poste de commandant de la 1re Division du Canada qu'occupait précédemment le Mgén Ferron, à Kinsgton, l'a préparé à occuper son poste actuel de nombreuses façons.

« Chaque nomination qui nous donne la chance de commander d'excellents hommes et d'excellentes femmes – dans mon cas, à la 1re Division du Canada – nous prépare aux opérations. La responsabilité qu'on m'a confiée m'aidera à assumer mon poste de commandement actuel. Je suis certain d'avoir été préparé pour cette mission. »

Par ailleurs, dans le cadre de son commandement divisionnaire, le Mgén Ferron a pu garder contact avec les alliés du Canada, en plus de travailler en collaboration avec des ministères gouvernementaux. « Cet aspect m'a beaucoup aidé à me préparer à ma prochaine aventure. »

De concert avec leurs alliés, les FC stabilisent les situations difficiles au Canada et à l'étranger, elles apportent leur soutien et établissent la sécurité, jetant ainsi les fondements du développement et de la reconstruction.

Maintenant que la mission a évolué, on cherche à garder l'élan qu'a pris la MFO-A et à en profiter tout au long des préparatifs en vue de confier la responsabilité principale en matière de sécurité aux Afghans.

« Ce sera une année intéressante. Les pays membres de l'OTAN réfléchissent à l'avenir qui attend le pays après 2014. »

Le Mgén Ferron affirme que beaucoup de changements s'opéreront au cours de la prochaine année afin de permettre aux Forces de sécurité nationales afghanes d'assumer cette responsabilité, à mesure que les contingents des pays de l'OTAN diminueront en nombre. Les Forces afghanes doivent atteindre un point où elles seront en mesure d'assurer la sécurité dont a besoin le pays.

« Mon rôle consiste à faire en sorte que mon poste, ainsi que le rôle du Canada, ne soit plus nécessaire. Nous devons porter les forces de sécurité à un niveau où elles peuvent empêcher les organisations terroristes de menacer le gouvernement élu, et, par conséquent, la souveraineté du pays. »

Le MDN, les FC et leurs partenaires étrangers ont jeté les bases d'un progrès continu en Afghanistan, après des années de travail acharné et de persévérance et grâce à l'appui de la population locale, des autorités afghanes et des forces de la coalition.

Le rôle du Canada est passé de celui de combattant à celui d'instructeur. À ce titre, le personnel des FC a transmis aux stagiaires afghans beaucoup de ses compétences et de son professionnalisme.

« Nous enseignons par l'exemple. Notre système d'instruction est hautement perfectionné; l'instruction est une chose que nous faisons très bien. Nous avons des instructeurs accomplis de l'Armée canadienne, de la Marine royale canadienne, de l'Aviation royale canadienne et des Forces spéciales. Notre programme d'instruction est à la fine pointe et nous sommes conscients de l'importance du professionnalisme et des compétences, explique le Mgén Ferron. Nous comprenons les difficultés qui existent et nous savons comment former les gens. »

Le Mgén Ferron croit également qu'il y a un lien entre les rôles de combat et d'instruction.

« Sans sécurité, on ne peut instruire personne, explique-t-il. Après la sécurité vient l'instruction. »

En fin de compte, l'OTAN vise à ce que les Forces nationales afghanes acquièrent l'expertise nécessaire afin de pouvoir assurer la sécurité et de s'autogouverner.

« L'OTAN est d'avis qu'il est important que les alliances continuent d'adopter une approche unie pour assurer l'avenir de l'Afghanistan », précise le Mgén Ferron.

On remarque que les Forces afghanes ont apporté des changements et des améliorations à leur manière d'assurer la sécurité.

« L'OTAN atteint ses objectifs concernant le nombre de militaires et de policiers formés dans les établissements afghans. On voit une amélioration; l'économie s'améliore, les enfants vont à l'école, les policiers patrouillent dans les rues pour assurer la sécurité, affirme le Mgén Ferron. Nous avons comme objectif de faire en sorte que les Afghans puissent se débrouiller seuls. »

Les FC sont capables de faire preuve de leadership à l'étranger en apportant des contributions considérables à la gamme complète des opérations internationales, qu'il s'agisse de missions d'aide humanitaire, d'opérations de combat ou d'interventions de stabilisation.

« La population canadienne a de quoi être fière des Forces canadiennes, qui, de concert avec les alliés de l'OTAN et grâce à leur rôle de combat, ont établi les conditions pour être en mesure d'assumer leur rôle d'instruction », conclut le Mgén Ferron.

PHOTO : Cplc Class Howse

Le Maj Brent Whelan, conseiller en matière d'opérations et de plans (troisième, à partir de la gauche), le Capt Brian Nadon, conseiller en matière de programmes, et le Maj Martin Anderson, conseiller de la deuxième partie du cours, observent un stagiaire de l'ANA présenter son rapport au Col Amin (à droite), commandant du cours, et au Col Ramatshah, agent des opérations et des plans, pendant un entraînement en prévision de l'exercice Panjshir Lion dans un poste de commandement au Collège de commandement et d'état-major de l'ANA, à Kaboul.

LES FORCES D'OPÉRATIONS SPÉCIALES AFGHANES FONT BONNE FIGURE

PAR LA SRA SAMANTHA KROLIKOWSKI

L'équipe des Forces d'opérations spéciales de l'Armée nationale afghane (FOSANA) s'est démarquée en se classant au 14e rang sur 32 équipes provenant de partout dans le monde, lors de la quatrième compétition annuelle des guerriers à Amman, en Jordanie, qui s'est tenue du 2 au 6 mai.

La compétition vise à servir de forum à l'échelle mondiale pour permettre aux forces d'opérations spéciales et de lutte contre le terrorisme d'échanger des tactiques et des techniques, de mettre à l'essai du nouvel équipement et de nouvelles pratiques, tout en participant à des épreuves stimulantes axées sur le combat.

L'an dernier, les Forces afghanes participaient pour la première fois à la compétition internationale et s'étaient classées en dernière place. Cette année, toutefois, l'équipe composée de commandos issus de l'Armée nationale afghane et des forces spéciales peut attribuer son résultat aux semaines qu'elle a passées à s'entraîner et aux conseils qu'elle a reçus des militaires des Forces d'opérations spéciales du Canada (FOSCAN).

« Nous étions très fiers de représenter l'Armée afghane, une nouvelle force, contre des pays qui ont eu beaucoup de temps pour s'entraîner et se perfectionner », affirme le Capitaine Abdull Matin, chef d'équipe des FOSANA, par l'intermédiaire d'un interprète. « Nous sommes en zone de guerre pour l'instant, mais nous avons participé à une compétition difficile, où nous nous sommes mesurés à l'élite. Nous avons réussi à dépasser certaines équipes; nous étions fiers de représenter l'Afghanistan et d'accomplir notre mission. »

L'activité, d'une durée de cinq jours, rassemblait des équipes de l'Amérique du Nord, de l'Europe, de l'Afrique et de l'Asie, comprenait des épreuves de tir de précision au fusil de base et avancées, de méthodes d'entrée, de tir de précision au pistolet, ainsi que des courses à obstacles d'équipe de combat et des exercices dans des tours.

« De toute évidence, cette compétition a joué un rôle important pour nous tous, déclare le Capt Matin. Nous avons été en mesure de tirer des leçons de l'expérience que nous avons vécue et d'essayer du nouveau matériel. De plus, nous avons pu apprendre des choses de tous les pays membres de l'OTAN et échanger avec eux. Nous sommes très heureux de représenter notre pays et de montrer que nous sommes capables de suivre les autres pays. »

Les conseillers des FOSCAN ont mis sur pied un programme d'entraînement de 52 jours en vue de préparer l'équipe des FOSANA à la compétition. Les Canadiens ont fait subir à leurs homologues afghans les rigueurs de leur programme d'entraînement, qui compte de longues courses, des courses à obstacles, du tir chronométré, des épreuves consistant à traîner des charges lourdes, ainsi que du tir au fusil et au pistolet. Pendant l'entraînement, l'équipe a tiré 350 000 projectiles.

« Les compétences individuelles des membres de l'équipe afghane sont à des années-lumière de celles d'un commando ordinaire, explique un mentor du COMFOSCAN. Si l'équipe poursuit ce type d'entraînement l'an prochain et qu'elle continue d'évoluer et de se préparer à la compétition, il n'y a aucune raison pour qu'elle ne se classe pas parmi les dix premières, voire parmi les cinq premières équipes. »

La Mission de formation de l'OTAN en Afghanistan rassemble 38 pays dont les soldats aident le gouvernement de la République islamique d'Afghanistan à mettre sur pied des Forces de sécurité nationale afghane prêtes à s'occuper de la sécurité de leur pays d'ici 2014.

LE NCSM *CHARLOTTETOWN* intercepte un chargement de drogue

« POSTES D'ENVOL D'UAV! »

L'appel retentit dans tout le NCSM *Charlottetown*. Un petit bateau à proximité du navire de guerre canadien semble mener une activité illégale, alors on envoie le véhicule aérien sans pilote ScanEagle (UAV) pour y voir de plus près.

Le 5 mai, pendant ses premiers jours de participation à l'opération ARTEMIS, le NCSM *Charlottetown*, qui fait partie de la Force opérationnelle multinationale 150, a intercepté avec succès une cargaison de drogue dans le golfe d'Aden et un UAV a joué un rôle déterminant dans l'opération.

DES YEUX DE FAUCON

« La zone de patrouille est difficile à surveiller parce qu'elle est très grande, à savoir presque 6,5 millions de kilomètres carrés d'eaux internationales », affirme le Lieutenant de vaisseau Ian Bilodeau, agent de guerre de surface du *Charlottetown*. « Les navires que nous cherchons sont si petits que nos radars peuvent avoir de la difficulté à les capter; c'est un peu comme chercher une aiguille dans une botte de foin. Toutefois, l'UAV, grâce à sa furtivité incroyable et à son autonomie opérationnelle, a pu discrètement surveiller une grande partie de la zone et agrandir des images révélant des détails incroyables qui nous ont permis de déterminer qu'un navire était bel et bien suspect. »

Lors de l'opération Artemis, le NCSM *Charlottetown* a récupéré des paquets de drogue jetés dans le golfe d'Aden.

L'UAV a trouvé une yole (un petit bateau habituellement équipé d'un moteur hors-bord) et a permis au commandant d'examiner l'embarcation afin d'évaluer l'activité suspecte. On a ensuite envoyé le CH-124 Sea King du *Charlottetown* pour chercher et localiser un boutre (bateau de pêche plus grand habituellement employé pour transporter des marchandises dans la région) afin de suivre l'évolution de la situation.

« Quand le navire nous a donné la permission de nous manifester et de nous diriger vers les embarcations, ces dernières en étaient déjà à échanger des paquets », affirme le Major David Holmes, agent d'aviation du navire et un des pilotes ayant participé à l'opération. « Nous avons recueilli des renseignements, après quoi les bateaux sont partis dans des directions opposées. »

La yole poursuivait sa course vers le *Charlottetown* et quand l'équipage s'est rendu compte qu'il se dirigeait vers un navire de guerre, il a commencé à rapidement jeter par-dessus bord la cargaison. L'hélicoptère du navire a pu récupérer deux paquets et l'embarcation gonflable à coque rigide du *Charlottetown* a repêché les huit autres paquets. En tout, les paquets contenaient 270 kg de haschich.

Plus tard, la frégate a effectué l'arraisonnement du boutre suspect. L'équipe d'arraisonnement du *Charlottetown* a établi que le bateau ne battait aucun pavillon et a effectué une fouille approfondie de celui-ci en vertu des lois canadiennes.

« En étant ici, nous améliorons le cours des choses, précise le Capitaine de frégate Wade Carter. Quatre-vingt-dix pour cent du commerce mondial se fait par la mer. Le monde est tributaire du commerce maritime pour ce qui est du transport de provisions vitales comme la nourriture et le carburant. Des opérations comme celles-ci contribuent à assurer la sécurité maritime en veillant à ce que des profits ne soient pas réalisés par la vente de substances dangereuses et en faisant en sorte que ces activités ne deviennent pas un moyen pour faciliter le terrorisme. »

L'équipe d'arraisonnement du NCSM *Charlottetown*, protégée par l'hélicoptère Sea King de la frégate, fouille un boutre suspect, le 5 mai, dans le golfe d'Aden.

Le 5 mai, dans le golfe d'Aden, une yole s'éloigne d'un boutre après avoir échangé une cargaison de drogue. Peu après, le boutre a été intercepté par le NCSM *Charlottetown*.

PHOTOS : Cpl Ronnie Kinnie

Cette année seulement, la Force opérationnelle multinationale 150 a saisi près de 700 kg de drogue d'une valeur estimée de près de 50 millions de dollars.

La présence du NCSM *Charlottetown* dans la région de la mer d'Arabie, où il travaille avec la Force opérationnelle multinationale 150, donne au Canada la souplesse et la capacité de réagir rapidement à des crises éventuelles dans la région.

Une nouvelle structure de commandement et de contrôle

Le Commandement des opérations interarmées canadiennes maximisera les capacités des FC tout en veillant au maintien d'un équilibre efficace entre les piliers de la Défense, soit le personnel, l'équipement, la disponibilité opérationnelle et les infrastructures.

Au cours des prochains mois, les FC mettront sur pied le Commandement des opérations interarmées canadiennes (COIC), une nouvelle structure de commandement et de contrôle qui régira l'emploi de la force opérationnelle.

Le COIC sera établi comme une évolution du Commandement Canada, au Commandement de la Force expéditionnaire du Canada et au Commandement du soutien opérationnel du Canada. Par contre, étant donné sa nature, ses capacités et ses besoins particuliers, le Commandement des forces d'opérations spéciales du Canada doit rester une unité distincte qui relève du chef d'état-major de la Défense.

Le retour à un rythme opérationnel plus lent à la fin de la mission de combat en Afghanistan en 2011 s'est révélé une occasion d'examiner les structures opérationnelles de commandement des FC qui ont permis d'effectuer un travail extraordinaire afin de mener des opérations au Canada, en Amérique du Nord et à l'étranger simultanément depuis 2006. Par contre, étant donné le rythme opérationnel actuel et futur, nos structures opérationnelles de commandement dépassent les exigences des FC en matière de commandement efficace. La transformation donnera aux FC la souplesse nécessaire pour s'adapter aux besoins en matière de sécurité à l'avenir.

Le COIC permettra de maximiser les capacités des FC tout en veillant au maintien d'un équilibre efficace entre les piliers de la Défense, soit le personnel, l'équipement, la disponibilité opérationnelle et l'infrastructure.

On en révélera plus au sujet du COIC tout au long du processus de transition.

Des soldats se préparent à l'avenir

Quatre mille militaires de la BFC Valcartier sont déployés

Nous sommes le 29 avril 2012. Il est 23 h. Il y a déjà trois mois que nous combattons l'ennemi. Ce matin, ni les vents puissants ni la pluie glaciale n'ont pu nous empêcher de réaliser notre objectif d'accroître la sécurité du village de Groningue. En cours de route, nous avons rencontré de pauvres villageois traumatisés par les atrocités. Mes camarades et moi devions établir un périmètre de sécurité à cet endroit pour que les militaires de la troupe A puissent réaliser leur mission.

Bien qu'elle soit vraisemblable, la situation ci-dessus n'en est pas moins fictive. Les militaires du 5e Groupe-brigade mécanisé du Canada (5 GBMC) ne se trouvaient pas dans le village de Groningue, à West Isle; ils prenaient plutôt part à l'exercice LION INTRÉPIDE.

Près de 4 000 militaires du 5 GBMC étaient à la BFC Gagetown, du 10 avril au 9 mai. C'était la première fois en près de quinze ans que le 5 GBMC participait à un exercice de brigade ordinaire à grande échelle au Canada.

Le Lieutenant-général Peter Devlin, commandant de l'Armée canadienne, a visité les soldats à Gagetown et leur a parlé de l'importance de l'entraînement au niveau de la brigade pour l'Armée de demain.

« Nous nous approchons de l'avenir, un avenir complexe, incertain, éprouvant et rempli de chaos. L'armée songe à l'avenir et veille à ce que l'entraînement donne aux militaires la souplesse nécessaire pour être vainqueurs dans ce milieu incertain, a déclaré le Lgén Devlin. L'avantage de l'exercice LION INTRÉPIDE repose sur le fait qu'il s'adresse aux soldats du niveau du groupe-brigade. Ce n'est qu'au niveau de la brigade que toutes les composantes sont réunies en vue d'être synchronisées et coordonnées, afin que le Canada puisse accomplir ses objectifs sur les champs de bataille de demain. »

Les objectifs d'entraînement de LION INTRÉPIDE consistaient à mettre en pratique la capacité des soldats de mener des opérations de sécurité, dont le bouclage et la fouille, l'attaque planifiée, le pontage, la marche vers l'ennemi et l'escorte de convois.

Pendant un mois, les soldats ont participé à des mises en situation de manœuvres militaires de niveaux de difficulté croissants. L'exercice battait son plein à la dernière étape, où deux groupements tactiques devaient lutter contre une force ennemie aguerrie. Pour réussir, les unités devaient harmoniser leurs efforts pour former une force cohésive capable de neutraliser l'ennemi. « L'ex LION INTRÉPIDE nous projette dans un scénario de guerre typique apparenté à une situation tirée de la Seconde Guerre mondiale ou de la guerre de Corée. Nous avions toutefois accès à beaucoup plus de technologie que les militaires à cette époque-là », explique le Capitaine Éric Audet.

L'intégration de la technologie de l'information, ainsi que des techniques plus traditionnelles, était essentielle pour permettre aux différents postes de commandement de suivre le rythme de la bataille.

« Le 5 GBMC est maintenant une formation ayant des capacités numériques qui s'entraîne et se prépare en vue de gérer des opérations terrestres futures au moyen de la dispersion et du regroupement. Elle est en mesure, comme par le passé, de travailler au niveau du groupe-brigade », déclare le Colonel Stéphane Lafaut, commandant du 5 GBMC.

La plus grande difficulté a sans doute été la logistique, dont la planification et la coordination d'une circulation routière à laquelle participaient plus de 900 véhicules. Par ailleurs, la préparation de trois repas par jour pour 4 000 personnes n'était pas de tout repos non plus. Or, on en est venu à bout grâce au travail extraordinaire du groupe de soutien avancé du 5e Bataillon des services du Canada et de ses différentes unités.

Les unités comme le 5e Régiment de police militaire, le 430e Escadron tactique d'hélicoptères et la 5e Ambulance de campagne (5 Amb C) ont également apporté une aide précieuse. Les militaires du 5 GBMC avaient aussi accès à divers soins en physiothérapie et en psychologie donnés par l'équipe de la 5 Amb C. Les installations spacieuses de deuxième ligne comprenaient, entre autres, un centre de radiologie, un service d'analyse, une salle de chirurgie, une pharmacie et une clinique de consultation sans rendez-vous.

« Je pense que l'exercice a permis au soldat moyen de mieux comprendre son rôle dans une équipe beaucoup plus grande, ajoute le Lgén Devlin. Il comprendra la complexité de l'avenir. L'équipe toutes armes est au cœur de l'Armée et, selon moi, au cœur des Forces canadiennes. »

L'ex LION INTRÉPIDE 2012 a donné l'occasion aux soldats de jumeler un entraînement plutôt traditionnel à l'instruction reçue et à l'expérience acquise au cours des dix dernières années pendant la mission de combat en Afghanistan.

PHOTO : Capt Julie Brouillette

Le 55e Escadron d'appui et le 52e Escadron de campagne du 5 RGC font une avance afin de monter deux ponts moyens à deux étages qui doivent servir à accélérer le déplacement du groupement tactique du 12 RBC.

Les Cpl Anthony Langlois-Savard et Martin Lafrance, de la Cie A du 1 R22eR, défendent leur peloton, qui subit une attaque de l'équipe de combat du 2 R22eR dans le secteur d'entraînement de la BFC Gagetown, au Nouveau-Brunswick.

PHOTO : Cpl Alexandre Parenteau

DES TECH SAR AFFRONTENT UN OCÉAN DÉCHAÎNÉ

Pendant que le Buffalo tournait au-dessus de la scène, perçant l'obscurité au moyen de puissantes fusées éclairantes, les pilotes du Cormorant luttaient contre de forts vents de surface pour maintenir l'hélicoptère au-dessus de l'embarcation qui tanguait tout en évitant ses antennes.

Au petit matin, le 7 mai, un homme à bord d'un bateau de pêche à environ 225 km au large de Sandspit, en Colombie-Britannique, s'est mis à souffrir d'essoufflement. Suivant un appel à l'aide reçu par le Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage de Victoria, le 442e Escadron de transport et de sauvetage de la 19e Escadre Comox a envoyé un hélicoptère Cormorant sur les lieux, accompagné d'un Buffalo [avion de recherche et de sauvetage], pour procéder à l'évacuation du pêcheur en détresse.

« Il était difficile de garder l'hélicoptère en vol stationnaire au-dessus du bateau », raconte le Caporal-chef Anthony Vail, technicien en recherche et en sauvetage (Tech SAR). « L'embarcation tanguait dangereusement, ce qui rendait risquée la descente au moyen du treuil. En fin de compte, on s'est jeté à l'eau et on a nagé jusqu'à l'échelle de l'embarcation sur une distance d'environ neuf mètres dans des vagues de 4,5 m. »

Une fois à bord du bateau, les Tech SAR ont stabilisé l'état du patient et quand le Cormorant est revenu, les conditions s'étaient suffisamment améliorées pour permettre de hisser l'homme jusqu'à l'hélicoptère. À Sandspit, on a transféré le patient à bord du Buffalo pour le transporter à la 19e Escadre Comox, où il a été confié dans un état stable aux soins d'ambulanciers de la Colombie-Britannique.

Essai du plan concernant les bateaux de migrants

À l'aide d'embarcations gonflables à coque rigide, la GRC effectue une patrouille aux alentours d'un faux bateau de migrants, le 8 mai, durant un exercice d'arraisonnement de base dans le cadre de l'ex Frontier Sentinel 2012, à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

PHOTOS : Cplc Marc-André Gaudreault

Comment interviendrait-on si un bateau de migrants arrivait sur la côte est du Canada?

Dans le cadre de l'exercice Frontier Sentinel 2012, le scénario portant sur la gestion de bateaux de migrants visait à mettre à l'essai le plan régional de gestion des bateaux de migrants et l'application des rôles et responsabilités des différents ministères fédéraux, notamment l'arraisonnement de bateaux et le traitement des migrants. La coordination est le concept principal de ce plan, puisque de nombreuses organisations y participent et parce qu'au fil de l'opération, la responsabilité passe d'une organisation à l'autre.

Selon le scénario de l'exercice, un bateau de migrants se dirigeant vers la côte est du Canada est arraisonné dans le nord-ouest de l'Atlantique et escorté jusqu'à Sydney, en Nouvelle-Écosse. Plus de 70 migrants (dont 40 étaient des réservistes des FC jouant le rôle de migrants) sont traités conformément au plan régional concernant les bateaux transportant des migrants.

Frontier Sentinel 2012 est un exercice à grand déploiement mettant à contribution le commandant de la Force opérationnelle interarmées (Atlantique), ou FOIA, le commandant de la garde côtière états-unienne, secteur de l'Atlantique, et le commandant des U.S. Fleet Forces. Cette année, c'est la FOIA qui dirigeait l'exercice.

Au cours d'une opération portant sur des bateaux transportant des migrants, les FC jouent un rôle de soutien. Ce soutien doit être demandé par l'organisme d'application de la loi responsable, qui conserve néanmoins l'entière responsabilité de l'opération.

Les FC peuvent aider l'organisme d'application de la loi en lui fournissant des renseignements, des services de surveillance, un soutien logistique et une escorte jusqu'à un endroit désigné par l'organisation responsable. Elles peuvent également donner des soins médicaux temporaires aux civils, y compris les migrants, et aux membres du personnel de ministères fédéraux avant le débarquement.

Dans le cas de Frontier Sentinel 2012, on a fait appel à une frégate, le NCSM *Ville de Québec*, au cours des opérations d'arraisonnement dirigées par la GRC; l'équipe médicale des FC a également été chargée d'effectuer un premier triage médical à bord du bateau. Après le débarquement, l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) s'est occupée du traitement des migrants, qui consistait en grande partie à faire le triage médical. Aux fins de l'exercice, cette opération était dirigée par le ministère de la Santé et du mieux-être de la Nouvelle-Écosse.

« Ce scénario permet de réaliser un autre volet important du mandat de la FOIA, c'est à dire soutenir les ministères gouvernementaux, affirme le Contre-amiral David Gardam, commandant de la FOIA. Dans le cas présent, la FOIA a travaillé en collaboration avec un grand nombre d'organisations, dont la GRC, l'ASFC, Sécurité publique Canada, l'Agence de la santé publique du Canada, le ministère de la Santé et du mieux-être de la Nouvelle-Écosse, la Régie régionale de la santé du Cap-Breton. La coordination de cette partie de l'exercice a demandé beaucoup de planification et je suis heureux que nous ayons pu l'intégrer à notre scénario de lutte contre les mines dans le cadre de l'exercice Frontier Sentinel 2012. »

Le 5 mai, des membres de l'équipage du NCSM *Summerside* et des techniciens de Recherche et développement pour la défense Canada mettent à l'eau un véhicule sous-marin autonome IVER 2 au cours de l'ex Frontier Sentinel, à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Les DÉCORÉS : saluer les plus braves des braves

Vaillance, abnégation et dévouement au devoir en présence de l'ennemi. Risquer sa vie afin de protéger ceux qui sont en péril.

Le 14 juin, on présentera un nouveau programme nommé « Les DÉCORÉS ». Celui-ci vise à sensibiliser davantage l'Équipe de la Défense aux réalisations extraordinaires des militaires des FC décorés.

« Les DÉCORÉS » sert à saluer ceux et celles qui se consacrent entièrement à leur devoir en présence de l'ennemi ou qui mettent volontairement leur vie en danger afin de sauver ou de protéger les autres.

On présente le programme de différentes façons. À l'heure actuelle, on tient une exposition de photos et de citations de militaires parmi les plus décorés des FC. L'exposition quittera la région de la capitale nationale à la fin juin, après quoi on la présentera dans diverses bases au pays pendant l'automne et au début de l'année prochaine. Le site Web « Les DÉCORÉS » a vu le jour récemment et présente les militaires qui ont été décorés pour vaillance et actes de bravoure depuis 2001, ainsi que d'autres nouvelles à ce sujet. De plus, des articles sur des militaires des FC décorés paraîtront dans des numéros à venir de *La Feuille d'érable.*

« Les soldats des Forces canadiennes ont toujours incarné des valeurs militaires qui nous tiennent à cœur, à savoir le sens du devoir, la loyauté, l'intégrité et le courage, et ils continuent de la faire, affirme le Général Walt Natynczyk, chef d'état-major de la Défense. Les militaires des Forces canadiennes salués par le programme « Les DÉCORÉS » incarnent les meilleures qualités de toutes les personnes qui servent le pays, que ce soit au combat ou en aidant les gens. »

Afin de maintenir le moral de l'Équipe de la Défense, conformément aux traditions les plus précieuses de l'institution militaire estimée du Canada, il importe de célébrer les militaires des FC décorés et leurs réalisations extraordinaires, souvent accomplies dans des situations impitoyables et dangereuses. Pour en apprendre plus sur les militaires des FC décorés présentés par le programme « Les DÉCORÉS », rendez-vous au **http://dt-ed.mil.ca/**.

Le Caporal-chef Jeremy Pinchin, ÉVM
Pembroke, en Ontario
Date de la présentation : le 4 juin 2010

Le 16 novembre 2008, le petit détachement de tireurs embusqués du Cplc Pinchin se trouvait sur un toit isolé dans le district de Zhari, en Afghanistan, pour protéger le côté sud d'une patrouille canado-afghane. Pendant qu'ils tiraient sur l'ennemi, ils ont été attaqués par un groupe d'insurgés bien organisé et supérieur en nombre. Lorsqu'un de ses camarades a été grièvement blessé, le Cplc Pinchin lui a donné les premiers soins et l'a protégé, s'exposant au danger et recevant plusieurs projectiles, qui n'ont heureusement atteint que son armure. Son héroïsme lui a permis de sauver la vie d'un de ses camarades.

Le Capitaine William Todd Fielding, MVM, CD
Niagara Falls, en Ontario
Date de la présentation : le 26 janvier 2012

Le 5 août 2010, l'hélicoptère Chinook du Capt Fielding a été touché en plein vol par des tirs ennemis dans le district de Panjwayi, en Afghanistan, ce qui a provoqué l'explosion du réservoir de carburant. Comme il lui était devenu presque impossible de piloter l'aéronef en feu et que la fumée envahissait rapidement le poste de pilotage, le Capt Fielding a pris la décision d'atterrir en territoire ennemi, plutôt que de se diriger vers une zone alliée. Grâce à son courage et à son zèle exceptionnels, il a pu exécuter un atterrissage d'urgence et diriger l'évacuation de l'aéronef en flammes. Ses actions ont indéniablement permis de sauver la vie de tous les membres de l'équipage et des passagers.

Le Maître de 2e classe
James Anthony Leith, MMM, ÉC, MSM, CD
Shearwater, en Nouvelle-Écosse
Date de la présentation : le 19 juin 2009

Le 28 septembre 2006, le M 2 Leith a affronté un danger considérable pour sauver la vie de militaires et de civils en neutralisant un engin explosif improvisé sur une route dans la région de Pachmoul, en Afghanistan. Après que son véhicule eut subi des dommages lors d'une explosion, le M 2 Leith a découvert un engin explosif improvisé instable. Comme son équipement avait été détruit dans l'explosion initiale, il a neutralisé le dispositif à l'aide de sa baïonnette, seul outil dont il disposait. Grâce à son courage, il a été possible de rouvrir une route d'une importance cruciale pour les forces de la coalition.

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.

LE SOLDAT KYLE CROXALL :

LE FEU SACRÉ

Quand le Soldat Kyle Croxall s'est enrôlé dans les FC, il ne pensait pas qu'un jour il s'occuperait d'un terrain d'aviation à la 19e Escadre Comox, à l'affût des alertes d'incendie en tant que membre du personnel de la caserne d'incendie d'une base. Par contre, il ne s'attendait pas non plus à remporter le championnat mondial de patinage extrême sur pente Red Bull, à Québec, en février dernier.

Le Sdt Croxall, pompier au tempérament doux du service des incendies de la 19e Escadre, joue un rôle important dans le cadre de la Stratégie de défense Le Canada d'abord. Il contribue à assurer l'excellence des services grâce à son travail de pompier affecté à la base et aux organismes civils connexes.

En 2009, après avoir terminé le programme de formation en lutte contre les incendies préalable au service du Collège Algonquin d'Ottawa, le Sdt Croxall s'est joint aux FC. À l'époque, il voulait surtout devenir pompier. « J'ai toujours rêvé d'être pompier et j'ai pensé que m'enrôler dans les FC serait une excellente façon d'entamer ma carrière, dit-il. Immédiatement après mon instruction de base, j'ai étudié le métier de pompier militaire pendant presque un an à l'École des pompiers des Forces canadiennes. Après mon instruction à Borden, j'ai été affecté à Comox. »

Pourtant, le Sdt Croxall s'adonne à une activité totalement différente de sa vie à l'intérieur et à l'extérieur des FC. En fait, en plus d'être pompier, il est l'un des meilleurs compétiteurs en patinage extrême sur pente. Il en est actuellement le champion mondial! « J'adore les compétitions et le conditionnement physique, et ce sport est un heureux mariage des deux, précise-t-il. Remporter le championnat mondial cette année a été toute une expérience, et c'est certainement le fait saillant de ma carrière sportive. Maintenant, je dois défendre mon titre. »

En réfléchissant à ses exploits en patinage extrême sur pente, le Sdt Croxall revient rapidement aux tâches de pompier, laissant toutefois entrevoir son esprit de compétition. « La lutte contre les incendies est une activité d'équipe. J'aime cet aspect de mon emploi, mais il faut être en forme pour le faire. Ma participation à des compétitions de patinage extrême sur pente nourrit mon désir de repousser mes limites physiques. Ce sport m'aide dans mon travail de pompier, parce que je ne décevrai jamais mes coéquipiers quand ils auront vraiment besoin de moi. »

PHOTO : Sgt Robert Bottrill

Le Sdt Kyle Croxall effectue l'inspection d'un camion à incendie à la caserne de pompiers de la 19e Escadre.

« J'aime tenir à jour mes compétences en lutte contre les incendies en faisant du bénévolat. Même si nous répondons à de nombreuses alertes médicales et d'incendie à la base, nous avons parfois des moments libres, alors c'est bien de sortir et d'aller raffiner ses compétences dans la collectivité civile. Donc, c'est ma façon à moi de redonner à la collectivité. »

Professionnel dévoué, le Sdt Croxall maintient ses compétences à jour non seulement grâce à l'autoapprentissage, mais aussi à titre de bénévole pour le service des incendies de la localité. « J'aime tenir à jour mes compétences en lutte contre les incendies en faisant du bénévolat. Même si nous répondons à de nombreuses alertes médicales et d'incendie à la base, nous avons parfois des moments libres, alors c'est bien de sortir et d'aller raffiner ses compétences dans la collectivité civile. Par ailleurs, ça me permet de mettre en pratique tout ce que j'ai appris pour aider les gens qui soutiennent les forces armées. Donc, c'est ma façon à moi de redonner à la collectivité. »

Au cours d'une journée typique, le Sdt Croxall inspecte des camions à incendie, mène des inspections de sécurité en matière d'incendie à la base et participe à des séances d'instruction en lutte contre les incendies et à des séances de conditionnement physique. Quand il n'est pas à son travail ou qu'il ne fait pas de bénévolat, il s'entraîne en vue de la prochaine saison de patinage extrême sur pente, qui se déroulera de décembre à mars. « Un bon entraînement est un gage de succès dans ce genre de travail et ce genre de sport, mais il faut aussi être déterminé à gagner et n'avoir peur de rien, sinon, c'est l'échec. »

Une source d'inspiration pour ses camarades à la caserne d'incendie et pour les membres de l'Équipe de la Défense, le Sdt Kyle Croxall, qu'il soit en compétition ou non, demeure un élément essentiel de la Stratégie de défense Le Canada d'abord.

Trouvez **CHAUSSURE À VOTRE PIED** à l'aide du **PROGRAMME DE MENTORAT DU MDN**

Lorsqu'on a mis la minuterie en marche pour cinq minutes, la salle s'est mise à résonner de conversations de participants qui faisaient la connaissance de personnes avec qui ils pourraient être jumelés dans le cadre du Programme de mentorat. Ces gens ont eu des conversations individuelles sur leurs champs d'intérêt. Au son de la cloche, ils ont changé de station pour faire la connaissance d'une autre personne. À la fin de l'activité, les participants ont présenté leurs cinq principaux choix. On a ensuite comparé ces choix en vue de trouver des candidats compatibles pour établir des relations de mentorat au MDN.

UN CONCEPT NOVATEUR

L'activité a été conçue pour donner l'occasion aux participants potentiels de se rencontrer en personne. Tenue dans la région de la capitale nationale, cette rencontre a permis de réunir de nombreux mentors du Réseau des gestionnaires de la Défense nationale et des apprenants du Réseau des jeunes de la Défense (RJD).

« Je suis un agent financier qui fait partie depuis peu de l'équipe du ministère de la Défense nationale. C'était formidable de pouvoir rencontrer tous les mentors et de constater qu'ils se passionnent pour la transmission des connaissances et qu'ils souhaitent ardemment contribuer à constituer la prochaine génération de fonctionnaires », affirme Hui Dong, membre du RJD.

DES RENCONTRES FRUCTUEUSES

Le mentorat est un moyen d'apprentissage innovant qui est avantageux pour le mentor, pour l'apprenant et pour l'ensemble du ministère. Dans des périodes de changement organisationnel, notamment, les conseils et l'encadrement d'un mentor d'expérience peuvent se révéler déterminants pour quelqu'un en début de carrière.

Habituellement, les responsables du Programme de mentorat du MDN utilisent une base de données pour jumeler les mentors et les apprenants. En tenant compte des profils en ligne, la base de données jumelle les mentors et les apprenants ayant des champs d'intérêt semblables. Bien qu'il s'agisse d'un moyen efficace de jumeler des gens ayant des points en communs, la technologie est incapable de remplacer des liens tissés en personne durant des rencontres.

« L'objectif de cette nouvelle activité est d'offrir un autre moyen de trouver un candidat avec qui on s'entend bien », affirme Geneviève Fournier, conseillère fonctionnelle en ressources humaines du Programme de mentorat au bureau de la SMA (RH-Civ). « Le système de jumelage Web est un excellent outil, mais nous avons remarqué que certaines personnes ont davantage de facilité à se trouver des partenaires de mentorat en personne. »

Selon Mme Fournier, l'activité a remporté un franc succès.

« L'accueil réservé à l'activité a dépassé toutes nos attentes. Nous avions un groupe formidable et enthousiaste qui a participé à fond aux discussions et à l'activité. De ce que nous avons retenu des évaluations jusqu'à maintenant, l'activité a été très bien cotée et très appréciée », ajoute-t-elle.

UN APPRENTISSAGE D'UN CÔTÉ COMME DE L'AUTRE

Mme Fournier souligne que le Programme de mentorat est avantageux pour tous les participants.

L'apprenant jouit de la présence d'un professionnel à qui il peut se confier et qui lui transmet ses connaissances et son expérience. Par ailleurs, le mentor est une personne dont l'apprenant peut admirer le cheminement professionnel. C'est un excellent moyen de renseigner les nouveaux membres de l'Équipe de la Défense au sujet du MDN et des FC, et d'investir dans ces nouveaux membres de l'effectif et dans leur avenir.

Le mentor obtient un point de vue élargi de l'organisation, il peaufine ses compétences en matière de leadership, tout en augmentant sa confiance en soi et en obtenant la satisfaction de savoir qu'il aide quelqu'un. Le ministère réussit à conserver ses connaissances organisationnelles et acquiert une main-d'œuvre plus efficace.

LE MENTORAT VOUS INTÉRESSE?

Le mentorat est une relation professionnelle établie de façon volontaire qui permet de jumeler des employés d'expérience (les mentors) et des novices (les apprenants). Le but est de fonder une relation profitable pour les deux personnes, dans laquelle chacun apprend de la perspective de l'autre pour atteindre ses objectifs en matière de perfectionnement professionnel.

On encourage tous les membres de l'Équipe de la Défense à participer au Programme de mentorat du MDN. Même si les militaires peuvent uniquement jouer le rôle de mentors dans le cadre du programme, ils ont également la chance d'en apprendre davantage sur la culture de la fonction publique.

Pour participer à titre de mentor ou d'apprenant, il suffit de vous créer un compte au http://hr.ottawa-hull.mil.ca/mentoring/Home.aspx.

PHOTO : Communications stratégiques des RH-Civ

Programme d'ÉTHIQUE de la DÉFENSE

D'UN POINT DE VUE ÉTHIQUE, QUE FERIEZ-VOUS ?

JUSTE DES HOT DOGS ET DES HAMBURGERS

— Je suis heureux de vous revoir, Colonel Barbeau. Félicitations pour votre promotion et votre nouveau poste, affirme Stan Pritchard.

— Je suis également content de vous revoir Stan. Comment vont les affaires ces temps-ci? demande le Col Stéphane Barbeau.

— C'est en pleine effervescence! Nous avons joui d'une grande visibilité lors du spectacle aérien de l'automne dernier. Dites-moi Stéphane, auriez-vous quelques minutes? J'aimerais vous offrir un café et vous parler d'une idée, propose Stan.

Le Col Barbeau est commandant d'une escadre aérienne très active. Stan Pritchard travaille à la direction d'une grande entreprise qui fournit des services d'entretien à de nombreuses flottes aériennes des Forces canadiennes. Les deux hommes se sont rencontrés l'année précédente, lors d'un repas de la chambre des commerces. Stan avait alors fait une présentation sur les avantages locaux et régionaux qu'offrent les services des entreprises canadiennes.

— Bien sûr, Stan. J'ai encore quelques minutes avant de retourner au travail. Quelle est cette idée? demande le Col Barbeau.

— Eh bien, Stéphane, des milliers de personnes habitent et travaillent à votre base, affirme Stan. J'ai remarqué qu'une journée barbecue pour les familles avait lieu au mois de juin tous les ans. J'ai songé à la façon dont nous pourrions participer à l'événement. Nous aimerions fournir des hot dogs et des hamburgers pour tout le monde et avoir un petit présentoir pour souligner le travail que nous faisons pour la Force aérienne. Nous collaborons depuis de nombreuses années! Cette occasion permettrait de renforcer notre relation avec ceux qui servent notre pays. Ce serait absolument sans frais pour l'État. Qu'en pensez-vous?

— Votre offre est très généreuse, Stan. Les gens de l'escadre aiment cette journée familiale spéciale et recevoir la reconnaissance du public. Ils travaillent très fort et leur famille est là pour les soutenir. Nous aimons donc leur offrir le maximum lors de cette journée. Je communiquerai avec vous à ce sujet. Merci pour le café Stan. Encore une fois, je suis heureux de vous avoir revu, dit le Col Barbeau.

Au cours de la semaine suivante, le Col Barbeau examine l'ordre d'opération de la journée de la famille de l'escadre. Sa récente conversation avec Stan Pritchard lui revient alors à l'esprit : il offre de distribuer gratuitement des hot dogs et des hamburgers lors de l'événement. Voilà qui semble avantageux pour tous puisque les militaires de l'escadre et leur famille pourront manger gratuitement, sans frais pour les contribuables. Toutefois, le colonel se sent mal à l'aise. Il demande donc l'avis de l'agent d'administration de l'escadre. « Monsieur, lui conseille-t-il, nous avons déjà accepté des dons de ce genre faits par des entreprises locales lors d'événements de l'escadre. C'est une excellente façon d'améliorer notre relation avec la collectivité. Juste des hot dogs et des hamburgers? Pas de problème. » Quoi qu'il en soit, le colonel demeure perplexe. Il n'a pas beaucoup d'expérience concernant les services de passation de marchés entre les FC et les entreprises privées. En qualité de commandant de l'escadre, il se demande si Stan ne s'attend pas à quelque chose en échange de la générosité de son entreprise.

Du point de vue de l'éthique de la Défense, que pensez-vous de cette situation? Que devrait faire le Col Barbeau à votre avis? 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.

LES SERVICES AUX FAMILLES, avantageux pour les militaires

Tout le monde sait que pour le MDN et les FC, la ressource la plus importante est le personnel. Toutefois, le succès des FC est étroitement lié à la force et à l'appui des familles pendant que les militaires se consacrent à l'exécution de leur mission. La Stratégie de défense Le Canada d'abord a pour objet de renforcer l'Équipe de la Défense; or, le soutien et les ressources pour les familles des militaires sont un élément essentiel de cet objectif.

« Dans les Forces canadiennes, nous devons nous occuper de tous les aspects de nos missions, de notre équipement, de nos opérations au Canada, de nos campagnes de recrutement et de maintien en poste, ainsi que des services aux familles. Ce qui importe le plus, c'est de prendre soin des militaires et de leur famille », explique le Général Walt Natynczyk, chef d'état-major de la Défense.

La Direction des services aux familles des militaires (DSFM) est au cœur de l'appui aux familles des militaires. Elle s'occupe de l'exécution du *Programme des services aux familles des militaires* (PSFM) et de la gestion des centres de ressources pour les familles des militaires canadiens, qui assurent la prestation des services prescrits par le PSFM.

LE PROGRAMME DE SERVICES AUX FAMILLES DES MILITAIRES

Le PSFM vise à favoriser et à faciliter la prestation de services dans la collectivité qui permettent de renforcer les familles des militaires des FC et les collectivités. Bien que les familles des militaires des FC soient généralement capables de très bien s'adapter aux changements, le PSFM veille à ce qu'elles puissent affronter les difficultés liées au mode de vie militaire en les appuyant pendant les périodes difficiles. Le programme cherche également à favoriser la participation active et significative des familles, tout particulièrement celle des conjoints civils des militaires, à l'élaboration, à l'exécution et à l'évaluation des services offerts aux familles de militaires.

LES CENTRES DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES DES MILITAIRES CANADIENS (CRFM/C)

Les CRFM/C servent à enrichir la vie des familles des militaires des FC au moyen de la participation, de la sensibilisation et du soutien. Ils offrent des programmes et des services pertinents tout en encourageant le bénévolat, afin de favoriser un esprit de communauté.

Au Canada, les CRFM/C sont des sociétés sans but lucratif exploitées indépendamment de la structure du MDN et des FC. Les activités des CRFM/C sont financées par la DSFM. En plus d'être responsables de l'exécution du PSFM, les CRFM/C doivent se montrer réceptifs aux besoins des collectivités qu'ils servent et leur rendre des comptes.

DES RESSOURCES

Les familles des militaires ont accès à un large éventail de services de soutien, notamment l'instruction et la formation, l'aide à l'emploi, des services de santé et de bien-être, des services offerts aux parents et aux gardiens, et bien d'autres. Voici certaines de ces ressources :

Ligne d'information pour les familles : Composez le 1-800-866-4546 pour joindre des conseillers bilingues qui offrent des services confidentiels d'appui et d'aiguillage.

Forcedelafamille.ca : Il s'agit d'un site Web conçu à l'intention des familles des militaires canadiens qui présente de l'information et des ressources. Vous pouvez également trouver les coordonnées du CRFM/C dans votre localité. Le portail Forcedelafamille.ca vous permet d'accéder à :

- **Côte à côte** : Un site Web qui propose de l'information, des services et du soutien pour les proches des militaires des FC qui ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions.
- **Le pouvoir de l'esprit** : Des vidéos Web interactives qui examinent des scénarios fondés sur la vie réelle, ainsi que des stratégies d'adaptation pour les familles des militaires dont un membre souffre d'un traumatisme lié au stress opérationnel.
- **En route vers la préparation mentale (RVPM)** : Le site Web RVPM des FC a pour but de communiquer des renseignements au sujet du programme d'entraînement préalable au déploiement. Grâce au portail RVPM (**www.forces.gc.ca/r2mr-rvpm**), les militaires des FC et leur famille ont accès facilement à l'information au sujet du processus de déploiement.
- **Connexion jeunesse des FC** : Un site Web qui permet aux jeunes de familles militaires de communiquer et d'échanger des ressources et de l'information avec d'autres jeunes.
- **Prendre soin** : Il s'agit d'un répertoire de fournisseurs de soins et de ressources à l'échelle du Canada pour les enfants, les adolescents, les aînés et vous-même.
- Les FC jugent essentiel d'accroître et de renforcer le soutien aux familles. Les programmes, la détermination et les soins sont tous des composantes de l'engagement des FC à l'égard des familles, qui vise à faire en sorte que toutes les familles disposent de l'appui et des ressources nécessaires.

« Nous avons fait de grands progrès au cours des dernières années, affirme le Gén Natynczyk, et nous continuons de progresser en investissant dans les centres de ressources pour les familles des militaires, dans le soutien à la santé mentale et dans l'accroissement des ressources de réadaptation et d'aide psychologique. »

Pour obtenir plus de renseignements au sujet des ressources auxquelles ont accès les militaires des FC et leur famille, consultez le **www.forcedelafamille.ca** et le **www.aspfc.com**. Pour en savoir plus sur d'autres programmes semblables dans les collectivités, rendez-vous à **www.portailcommunautairefc.ca**.

Les loisirs : TOUT EST POSSIBLE

Que vous vouliez faire voler un cerf-volant, pratiquer un sport ou apprendre à jouer un instrument, lorsqu'il est question de loisirs, rien n'est réellement impossible.

Ce mois-ci, célébrez « Juin est le mois des loisirs » en passant vos temps libres à faire vos loisirs préférés en compagnie d'amis et de proches. Qu'il s'agisse d'artisanat, de randonnées familiales à bicyclette ou de matchs de soccer, vous avez une grande gamme d'options pour vous amuser, vous épanouir et demeurer actif. À l'heure actuelle, les Programmes de soutien du personnel (PSP) offrent environ 500 activités dans des collectivités aux quatre coins du pays.

« [La campagne] "Juin est le mois des loisirs" nous permet de faire connaître les bienfaits des loisirs. Peu importe leur âge ou leurs aptitudes, les gens des collectivités militaires ont accès à des activités amusantes qui les incitent à se lever du divan, à rencontrer des gens et à essayer de nouvelles choses », affirme Ryan Cane, gestionnaire supérieur des programmes de loisirs des PSP.

Pour veiller à ce que les activités offertes répondent à vos intérêts et vous permettent d'améliorer vos aptitudes en leadership, les PSP vous encouragent à jouer un rôle actif dans la planification et la promotion des activités et des clubs.

Le Major Brent Henry, amateur de jeux de société de la BFC Edmonton, a récemment mis sur pied un club de jeux grâce à l'aide du personnel des services de loisirs communautaires des PSP.

« Si vous souhaitez voir de nouvelles activités de loisirs dans la collectivité, dit le Maj Henry, prenez l'initiative en les organisant. Pour moi, ça s'est révélé une expérience intéressante et enrichissante. Tout s'est déroulé rapidement. J'ai posé une question dans un premier courriel à la fin de juillet et, avant le début de septembre, j'assistais à une première rencontre pour faire approuver mon club de manière officielle. »

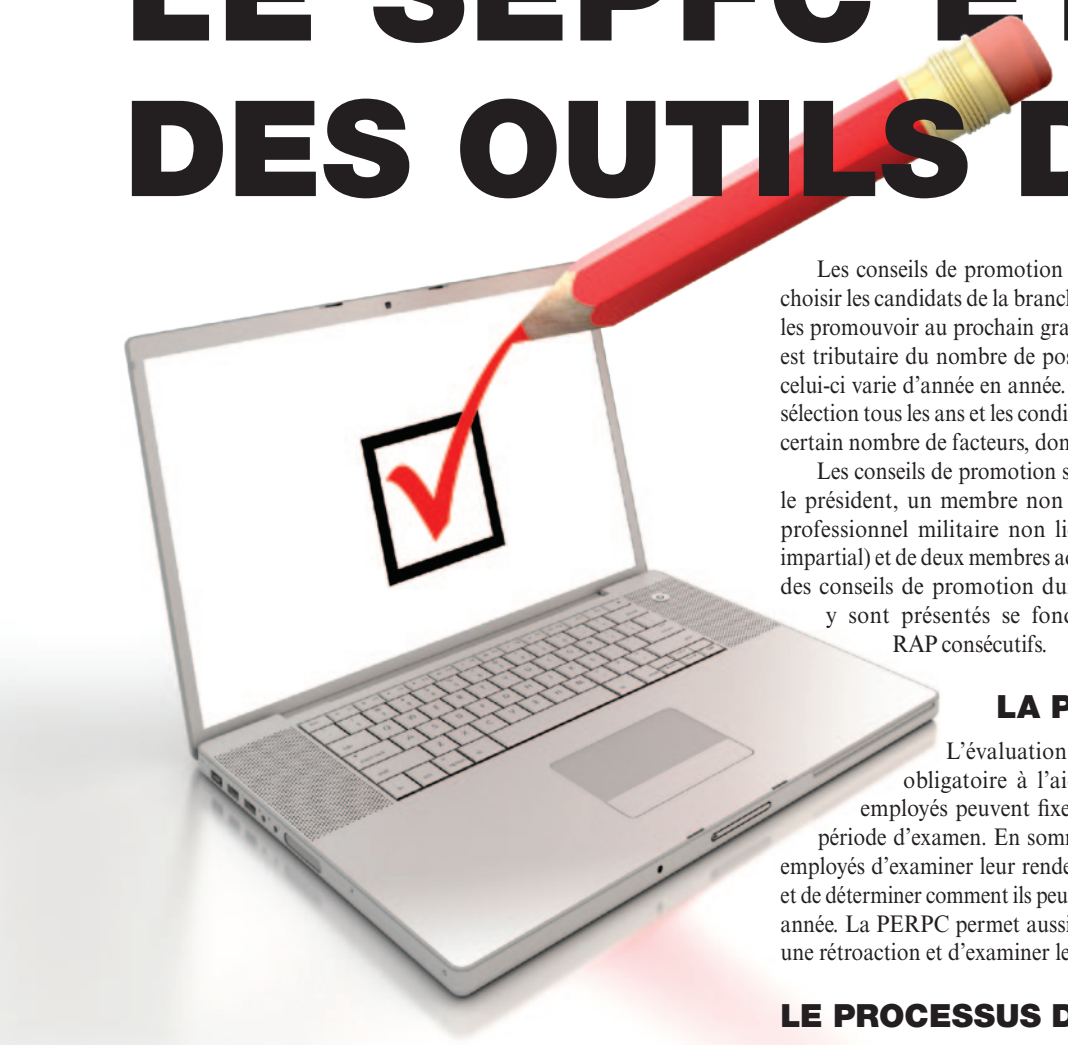
Bien que des activités comme les jeux de société puissent paraître comme un simple divertissement, passer du temps de qualité à pratiquer des loisirs avec des amis ou des proches contribue énormément à favoriser la santé physique et mentale et à créer des liens dans la collectivité. Diriger un club de loisirs a été une belle expérience pour le Maj Henry; non seulement il a pu s'adonner à des jeux qu'il adore, mais il s'est aussi lié d'amitié avec des gens qui partagent ses intérêts.

« Je crois qu'il est important de participer à la création de quelque chose qui est avantageux pour la collectivité, dit le Maj Henry. La meilleure façon d'aider la collectivité est de lui donner de votre temps, de montrer un intérêt pour quelque chose et de mettre à profit votre expertise, voilà ce dont la communauté a le plus besoin. »

Pour en savoir plus sur les loisirs communautaires et vous inscrire au concours « Juin est le mois des loisirs », rendez-vous au **www.loisirs-fc.ca**.

PLEINS FEUX SUR LES GENS

LE SEPFC ET LA PERPC : DES OUTILS D'ÉVALUATION



C'est la saison des examens du rendement du personnel de l'Équipe de la Défense. Beaucoup de personnes ne savent pas en quoi consiste ce processus ni son incidence sur leur carrière.

Tout d'abord, il faut savoir qu'il y a deux systèmes d'évaluation des membres de l'Équipe de la Défense, mais que ceux-ci ne sont pas aussi différents l'un de l'autre que certains pourraient le croire. Le Système d'évaluation du personnel des Forces canadiennes (SEPFC) porte sur le rendement des militaires et la Planification et l'examen du rendement du personnel civil (PERPC), sur celui des civils.

LE SEPFC

Tout comme son pendant civil, le SEPFC vise à assurer le développement des militaires des FC par une rétroaction constructive et à évaluer avec exactitude le rendement et le potentiel réels des militaires à des fins de gestion de carrière.

Le SEPFC est composé de deux processus interdépendants gérés à l'échelle de l'unité : la revue du développement du personnel (RDP) et le rapport d'appréciation du personnel (RAP).

La RDP fournit une rétroaction périodique relativement au rendement au travail de la personne évaluée tout au long de l'année visée par le rapport, soit du 1er avril au 31 mars. Le superviseur et le subalterne se rencontrent à huis clos pour discuter du rendement, du rendement potentiel et du perfectionnement professionnel.

Le RAP est un examen annuel conçu pour évaluer par écrit le rendement et le potentiel des militaires en vue de leur maintien en poste et de leur avancement dans les FC. Le RAP peut également être utilisé dans le cadre d'affectations et de nominations spéciales, de cours professionnels, de reclassements, d'examens administratifs, de décorations et de distinctions honorifiques, ainsi que de programmes d'attribution de commission. Une fois terminé, on verse le RAP au dossier personnel archivé des militaires de la Force régulière au QGDN. Dans le cas des réservistes, le dossier de RAP est gardé dans un lieu désigné par l'autorité compétente.

LES CONSEILS DE PROMOTION

Dès que les RAP sont approuvés au niveau de l'unité, on récompense les militaires qui ont obtenu le meilleur pointage lors du processus. C'est ainsi que certains sont promus ou ont l'occasion d'assister à des cours professionnels.

Le RAP annuel est calculé sur un total de 100 points (60 points sont accordés pour le rendement du militaire et 40 points pour son potentiel). Le DSSCM 2 est la section de la Direction des Carrières militaires responsable, de concert avec le gestionnaire de carrières de la branche, de gérer tous les RAP de la branche. Les branches respectives établissent les critères de promotion, c'est-à-dire le pointage.

Les conseils de promotion se réunissent en octobre et doivent choisir les candidats de la branche qui se sont le mieux classés afin de les promouvoir au prochain grade. Le nombre de candidats promus est tributaire du nombre de postes admissibles à une promotion et celui-ci varie d'année en année. Les conseils de promotion font une sélection tous les ans et les conditions peuvent varier en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont les départs de la branche.

Les conseils de promotion sont composés de quatre personnes : le président, un membre non affilié (une personne d'un groupe professionnel militaire non lié qui joue le rôle d'intermédiaire impartial) et de deux membres additionnels. Les réunions de sélection des conseils de promotion durent deux jours et les dossiers qui y sont présentés se fondent sur le pointage total de trois RAP consécutifs.

LA PERPC

L'évaluation de la PERPC est un processus obligatoire à l'aide duquel les gestionnaires et les employés peuvent fixer des objectifs de travail pour une période d'examen. En somme, il s'agit d'une occasion pour les employés d'examiner leur rendement au cours de la dernière année et de déterminer comment ils peuvent s'améliorer pendant la prochaine année. La PERPC permet aussi de surveiller les progrès, de fournir une rétroaction et d'examiner les réalisations.

LE PROCESSUS DE LA PERPC

Le processus de la PERPC compte quatre étapes : la planification, la rétroaction, l'examen officiel, ainsi que l'établissement d'un rapport et la surveillance.

La première étape : Le superviseur et l'employé s'occupent de la planification dès le début de la période visée par le rapport. Ainsi, ils peuvent fixer des objectifs pour l'année courante qui maximisent le succès du travailleur.

La deuxième étape : La rétroaction relativement au rendement de l'employé devrait avoir lieu tout au long de l'année. Les objectifs de travail peuvent être modifiés selon les changements liés aux circonstances ou aux exigences.

La troisième étape : Pendant l'examen officiel, le superviseur évalue l'employé en fonction des objectifs de travail fixés, ce qui favorise un dialogue sur le rendement. Les points accordés à l'employé pour son rendement sont inscrits dans le formulaire de la PERPC.

La quatrième étape : L'établissement d'un rapport et la surveillance constituent la dernière étape du processus de la PERPC.

SOUTENIR LE MDN

Le programme de la PERPC sert à soutenir le MDN et ses employés de différentes façons. Il permet de fournir une rétroaction claire et précise relativement au rendement, d'accroître le dialogue entre le superviseur et l'employé, de souligner la contribution de l'employé dans la réalisation des objectifs organisationnels, de cerner les besoins en matière d'apprentissage et les intérêts professionnels, d'encourager les employés à réaliser leurs objectifs personnels et organisationnels, et d'améliorer l'efficacité globale du MDN. De plus, la PERPC constitue un outil d'examen des possibilités d'emploi et de perfectionnement.

Le processus de la PERPC a lieu tous les ans. Tout employé doit recevoir une copie de la PERPC dûment signée par son gestionnaire ou son superviseur. Une copie du formulaire doit également être versée au dossier de l'employé avant le 30 juin.

À titre d'outils précieux axés sur la santé organisationnelle globale, la PERPC et le SEPFC rassemblent des moyens essentiels de développement du personnel permettant à celui-ci d'atteindre son plein potentiel. Les militaires, les employés, les gestionnaires et les superviseurs doivent tous utiliser ces outils de développement personnel pour renforcer l'Équipe de la Défense de sorte que la population canadienne puisse en profiter.

ACCÈS AU SEPFC ET À LA PERPC

Pour accéder au site externe du SEPFC, ouvrez une session à **www.cmp-cpm.forces.gc.ca/cfpas-sepfc/** en vous servant du mot de passe « letmein ». Celui-ci fonctionnera également à votre poste de travail du RED, à **http://cmp-cpm.forces.mil.ca/dgmc/engraph/CFPAS_home_f.asp**.

Pour obtenir plus de renseignements sur le SEPFC, consultez le **http://hr.ottawa-hull.mil.ca/cppr-perpc/**. ♣

À titre d'outils précieux axés sur la santé organisationnelle globale, la PERPC et le SEPFC rassemblent des moyens essentiels de développement du personnel afin que celui-ci puisse atteindre son plein potentiel.

Le Mois national de LA FIERTÉ GAIE ET LESBIENNE

« Nous sommes la minorité invisible », confie le Capitaine de vaisseau Luc Cassivi, chef d'état-major (Plans et opérations), du quartier général des Forces maritimes du Pacifique. « Nous avons fait d'énormes progrès relativement aux questions liées aux lesbiennes, aux gais et aux transgenres dans les Forces canadiennes, mais nous devons poursuivre notre lancée et éviter de nous reposer sur nos lauriers. »

Ayant servi pendant 29 ans en tant que sous-marinier, le Capv Cassivi a été témoin d'un changement d'attitude immense en ce qui concerne les militaires gais, lesbiennes et transgenres. Étant donné qu'en juin, on célèbre le Mois national de la fierté gaie et lesbienne, les militaires de minorité sexuelle, comme le Capv Cassivi, prennent un moment pour réfléchir à leurs expériences à titre de militaires.

Le Capv Cassivi, qui s'est joint à la Marine royale canadienne en 1983, a obtenu son diplôme du Collège militaire royal du Canada à une époque où les FC mettaient activement en application une politique de discrimination systémique, interdisant l'accès des gais et des lesbiennes au service militaire.

« À cette époque, notre organisation avait des valeurs conservatrices enracinées », explique le Capv Cassivi.

Devant composer avec l'insensibilité des autres à plusieurs reprises et craignant qu'on ne découvre son orientation sexuelle, le jeune sous-marinier était angoissé et craignait les représailles.

« Il existait à l'époque une unité d'enquête spéciale dans les FC qui avait la mission de nous piéger et de nous dénicher. C'était une expérience affreuse et traumatisante », avoue le Capv Cassivi.

Selon le professeur Alan Okros, directeur adjoint des programmes d'études au Collège des Forces armées canadiennes, à Toronto, de 1988 à 1992, les FC ont établi une politique intérimaire visant à empêcher le recrutement de gais et de lesbiennes. Toutefois, la carrière des militaires déjà en service dont on avait révélé l'homosexualité ne pouvait plus progresser. « Ces personnes n'étaient pas admissibles à des formations, à des promotions, à des déploiements ni à des cours de perfectionnement professionnel », explique M. Okros.

Par conséquent, beaucoup de militaires homosexuels ont quitté les forces armées.

Nous étions toutefois à l'aube de grands changements. L'intégration de toutes les minorités, dont les homosexuels, dans l'ensemble des occupations des FC est devenue la balise judiciaire de cette organisation qui, marquée par l'exclusion, la discrimination et l'humiliation, n'était plus de son temps.

En 1992, les FC ont révoqué leur politique officielle visant à se défaire des membres de minorités sexuelles en annulant l'OAFC 19-20, qui empêchait les gais et les lesbiennes de servir dans les forces armées.

Peu de temps après, le Capv Cassivi a participé à un échange avec la marine royale australienne. « Je songeais sérieusement à quitter les forces armées, car je ne réussissais pas à mener deux vies distinctes. Même si l'on avait pris toutes les mesures pour prévenir la discrimination et le harcèlement, les gens pouvaient-ils réellement changer? J'ai saisi l'occasion de me joindre aux forces armées australiennes et je me suis dit que j'accorderais trois ans aux forces armées canadiennes pour changer. »

L'expérience qu'a vécue le Capv Cassivi à l'extérieur du Canada l'a libéré. Les Australiens géraient de façon efficace l'intégration des minorités sexuelles dans leurs forces armées, et son séjour lui a remonté le moral. Il est rentré au Canada en 1997, animé par un espoir renouvelé. « C'était insupportable de cacher mon homosexualité. Je n'étais plus timide ni prétentieux, et j'étais maintenant plus honnête avec moi-même et mes collègues qu'auparavant. Les commentaires de mauvais goût ne m'atteindraient plus. »

La carrière du Capv Cassivi l'a mené jusqu'au poste de commandant du NCSM *Windsor*. « Dans le monde des sous-marins et des sous-mariniers, on accorde l'importance aux compétences avant tout. En fait, rien d'autre n'a d'importance. J'ai été chanceux de faire partie de cette collectivité. »

Le Capv Cassivi n'a aucun regret quant à ses expériences dans les FC. Sa carrière est marquée de réussites : il a assuré le commandement de trois sous-marins et d'une frégate, en plus d'être diplômé du United States Naval War College.

Des études montrent aujourd'hui que l'intégration de minorités sexuelles aux forces armées n'a eu aucune incidence sur le rendement des militaires, sur la disponibilité opérationnelle, sur la cohésion ou sur le moral des FC.

L'étape la plus récente entreprise par les FC en vue de l'intégration des minorités sexuelles à ses rangs a été la publication, en février dernier, du CANFORGEN 031/12 portant sur la gestion des militaires transsexuels des FC. La politique sert de guide aux dirigeants lorsqu'on décèle un trouble de l'identité sexuelle chez un subalterne.

Le Capv Cassivi aimerait transmettre un message spécial aux membres gais, lesbiennes et transgenres de l'Équipe de la Défense : « C'est toujours difficile de révéler son orientation sexuelle, mais la possibilité de servir dans les FC est une bonne raison de le faire. Les dirigeants des FC sont parmi les meilleurs au monde et ils ont une réputation bien établie de tolérance, d'équité et de compassion à l'égard de leur équipe. Dans l'incertitude, n'hésitez pas à parler à quelqu'un en qui vous avez confiance. Je suis très heureux de voir une génération de militaires qui sont fiers de leur orientation sexuelle. Ces personnes, comme bien d'autres, symbolisent le véritable changement survenu pendant les années 1990 : ce qui importe, c'est votre compétence et votre désir de servir. Je sais, sans l'ombre d'un doute, qu'il s'agira toujours d'une composante importante de notre culture. »

1978 – Le Parlement adopte la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

1982 – On adopte la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui comprend la *Charte canadienne des droits et libertés* et garantit que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, sans discrimination.

1988 – Les FC établissent une politique intérimaire selon laquelle ces dernières ne recrutent pas sciemment de lesbiennes ni de gais. De plus, la carrière des militaires dont on a révélé l'homosexualité ne peut plus progresser.

1991 – Le Général John De Chastelain, chef d'état-major de la Défense, recommande au gouvernement du Canada d'abroger la politique militaire empêchant les minorités sexuelles de se joindre aux forces armées, car cette pratique constitue une violation du droit canadien.

1992 – Michelle Douglas, ancienne officière des FC ayant un état de service exemplaire, conteste juridiquement sa libération des FC en 1989 en raison de son orientation sexuelle.

1992 – L'OAFC 19-20 portant sur l'homosexualité, les enquêtes, les examens médicaux et les dispositions quant à la déviation sexuelle est supprimée. L'abrogation de cette OAFC élimine les restrictions à l'égard des militaires gais et lesbiennes et leur service dans les FC.

2000 – Selon la DOAD 5012-0, Prévention et résolution du harcèlement, tous les militaires des FC et les employés du MDN ont le droit d'être traités avec équité, respect et dignité dans un milieu de travail exempt de harcèlement.

2012 – Le CANFORGEN 031/12 portant sur la gestion des militaires transsexuels annonce l'adoption et la prise de mesures de gestion des transsexuels dans les FC.

AVEZ-VOUS REMERCIÉ quelqu'un aujourd'hui?

VOUS PENSEZ PEUT-ÊTRE QUE DIRE UN SIMPLE « MERCI » EST UN GESTE PEU SIGNIFICATIF, MAIS CE MOT VAUT BEAUCOUP POUR LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT À LA RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS.

Voici des exemples de cartes photo dont vous pouvez vous servir pour remercier quelqu'un.

« Les organismes qui font une place à la reconnaissance dans leurs activités quotidiennes sont ceux qui profiteront d'un effectif dévoué et heureux. En soulignant et en mettant en lumière l'excellence et l'innovation, le ministère de la Défense nationale attire les employés les plus brillants et compétents », explique Mandy Hanlon, directrice générale, Gestion du milieu de travail.

Il s'agit d'une période incertaine pour la population canadienne et les fonctionnaires. Aujourd'hui, plus que jamais, il est primordial de souligner les réalisations des membres de l'Équipe de la Défense. Comme tous les ministères fédéraux, le MDN et les FC vivent une période de changement, ce qui peut souvent provoquer de l'angoisse et du stress chez les personnes touchées directement ou indirectement par les compressions budgétaires.

« En cette ère de changements, les employés doivent travailler différemment et efficacement dans un milieu de travail où règne une grande incertitude. La reconnaissance permettra de remonter le moral pendant la transition. C'est pourquoi il importe plus que jamais de continuer à célébrer les réalisations de l'Équipe de la Défense tout au long de l'année », affirme Lorraine MacIver, directrice, Diversité et mieux-être.

Le MDN évalue régulièrement les questions de gestion du personnel liées au leadership, à la main-d'œuvre et au milieu de travail. Lors du Sondage de 2011 auprès des fonctionnaires fédéraux, les employés du MDN ont fait connaître leurs opinions quant aux aspects du milieu de travail qu'ils jugent importants.

Bien que 58 pour cent des employés civils aient fait savoir qu'on exprimait suffisamment de reconnaissance pour leur travail, ce qui est conforme à la moyenne dans la fonction publique, les résultats font ressortir des occasions de tenir compte de ce niveau de satisfaction et d'améliorer la reconnaissance dans l'Équipe de la Défense.

« Ces données servent à encourager les gestionnaires à trouver des moyens d'améliorer leurs stratégies de reconnaissance des employés. On propose d'ailleurs aux gestionnaires de tenir des discussions de groupe dans leur organisme pour permettre aux employés de contribuer directement à l'amélioration de leur milieu de travail », explique Gail Johnson, directrice générale des ressources humaines, Orientations stratégiques.

Dans un milieu de travail changeant, il est parfois difficile de trouver le temps d'exprimer adéquatement de la reconnaissance aux gens. C'est pourquoi le Programme des prix et de la reconnaissance vise à encourager les gestionnaires militaires et civils à continuer de souligner les réalisations des membres de leur personnel tout au long de l'année. Étant donné qu'aujourd'hui on manque souvent de temps, voici des façons rapides et efficaces d'exprimer de la reconnaissance aux membres du personnel ou aux collègues :

- Témoignez votre reconnaissance aussitôt que possible après l'activité ou le geste que vous tenez à souligner.
- Accordez une reconnaissance *sincère* et *précise*.
- Comme dans le cas des communications, ayez recours à tous les moyens de reconnaissance possibles, publics et privés, oraux et écrits, afin de souligner le succès et les réalisations du personnel.
- Établissez des normes claires. Prenez le temps nécessaire de préciser les valeurs ou les objectifs qu'il importe de respecter comme membre de votre équipe et comme dirigeant.
- Adaptez vos gestes de reconnaissance. Si l'idée d'être remercié devant d'autres personnes rend un employé mal à l'aise, songez à souligner son travail par courriel ou dans un bulletin à l'intention de l'équipe. Lorsque le geste est conforme aux préférences de l'employé, soulignez les réalisations en public pendant des réunions prévues ou d'autres activités.
- Témoignez votre reconnaissance d'efforts considérables, de projets pilotes et même d'erreurs s'ils contribuent à accroître les connaissances organisationnelles, surtout si l'expérience est largement diffusée au profit de tous.
- N'oubliez pas de noter la date d'échéance de la mise en candidature annuelle au prestigieux Programme des prix et de la reconnaissance, en janvier, auquel sont admissibles les employés du MDN et les militaires des FC.

« Le dévouement des membres de l'Équipe de la Défense au MDN et aux FC est évident, comme en témoigne leur excellent travail quotidien. La reconnaissance de leurs réalisations motivera les employés, ce qui favorisera la confiance, l'enthousiasme et l'innovation et qui incitera d'autres personnes à travailler aussi fort aujourd'hui et demain », confie Cynthia Binnington, SMA(RH-Civ).

Utilisez des cartes photo pour remercier une personne méritoire tout en soulignant le talent de certains participants au concours de photographie annuel du MDN.

ENVOYEZ UNE CARTE DE REMERCIEMENT DÈS AUJOURD'HUI

Conseil : Soulignez le travail de l'employé à l'aide de quelques mots bien choisis qui sont propres aux réalisations de ce dernier.
Pour savoir comment obtenir des cartes de remerciement*, communiquez avec Joanne Lavergne, au **613-971-0383**.
*Les cartes sont offertes en paquets assortis.

Rapidité, altitude et portée : LE CC-130J ÉPATE

Le 10 mai, le dernier CC-130J Hercules à se joindre à la flotte a atterri à la 8e Escadre Trenton.

Le 10 mai, les FC ont accueilli le dernier CC-130J Hercules à la 8e Escadre Trenton. Le projet a été achevé trois mois avant son échéance du 30 août et respectait le budget établi. Cette bête de somme de l'ARC s'ajoute aux seize autres aéronefs tactiques CC-130J Hercules, dont on a commencé la livraison en juin 2010.

Le CC-130J Hercules est un avion à turbopropulseurs doté de quatre moteurs et d'une voilure fixe. Il peut transporter jusqu'à 92 combattants ou 128 passagers. On l'utilise au cours d'un large éventail de missions, notamment pour le transport de soldats, le transport aérien tactique (cargaisons sur palette et véhicules) et l'entraînement d'équipages.

Non seulement le nouvel Hercules est un avion plus efficace, mais il nécessite également un équipage moins nombreux que celui des anciens modèles. En effet, trois personnes suffisent pour le faire voler, soit deux pilotes et un arrimeur, alors qu'il en faut cinq pour les anciens modèles.

Le premier des dix-sept avions tactiques CC-130J Hercules est arrivé au Canada le 4 juin 2010, six mois avant la date de livraison prévue au départ. Les dix-sept CC-130J seront tous basés à la 8e Escadre Trenton, tout comme le futur Centre d'instruction de la mobilité aérienne, qui accueillera le matériel et le personnel nécessaires à la formation de ceux qui seront chargés de l'exploitation et de l'entretien des CC-130J.

Ils sont à la fine pointe de la technologie et permettent aux FC de jouir d'une capacité de transport aérien tactique moderne et rentable qui a fait ses preuves lors d'opérations.

Bien que l'extérieur de l'appareil soit presque identique à celui de l'ancien, l'intérieur du modèle CC-130J est essentiellement nouveau. Les Hercules dernier cri volent plus vite, plus haut et plus loin. Par ailleurs, ils peuvent transporter des charges plus lourdes tout en consommant moins de carburant. Ils peuvent aussi s'envoler et atterrir sur des pistes moins longues, et leur temps de montée est réduit de moitié par rapport aux anciens modèles. Ils sont à la fine pointe de la technologie et permettent aux FC de jouir d'une capacité de transport aérien tactique moderne et rentable qui a fait ses preuves lors d'opérations.

Afin de rappeler qu'il s'agit de nouveaux appareils, on a attribué aux modèles J une nouvelle série de suffixes numériques, la série 600. Les anciens avions Hercules portaient un suffixe numérique dans les 300 (p. ex., 130337). Ainsi, le premier CC-130J Hercules porte le numéro 130601.

Les CC-130J peuvent remplir une vaste gamme de rôles, y compris le transport d'équipement, de soldats et de provisions à destination et en provenance d'un théâtre d'opérations, ainsi qu'à l'intérieur de celui-ci. La flotte a déjà un dossier opérationnel impressionnant grâce à son appui à l'opération ATHENA, en Afghanistan, et à l'op MOBILE, la participation du Canada à la mission de l'OTAN visant à protéger la population de la Libye.

Au Canada, la flotte a participé activement à beaucoup d'opérations et d'exercices interarmées, dont le sauvetage de Canadiens pendant des incendies de forêt à l'été 2011. De plus, en septembre 2011, il s'agissait de la première fois que la mission annuelle de réapprovisionnement de la SFC Alert, en Arctique, à savoir l'op BOXTOP, était menée en n'utilisant que des CC-130J.

La priorité des FC, en tant qu'organisme efficace et bien équipé, consiste à protéger la population canadienne et à défendre la souveraineté du Canada, au pays et ailleurs dans le monde. Pour accomplir leur travail, les militaires des FC ont besoin d'outils et d'équipement adéquats. La nouvelle flotte d'aéronefs CC-130J Hercules fait en sorte que les FC aient l'équipement nécessaire pour mener des missions réussies au pays et à l'étranger.

CARACTÉRISTIQUES

LONGUEUR	34,37 m
HAUTEUR	11,81 m
ENVERGURE	40,38 m
ENVERGURE DE L'EMPENNAGE HORIZONTAL	16,05 m
GROUPE MOTOPROPULSEUR	Quatre turbopropulseurs Rolls-Royce AE2100D3 d'une puissance sur l'arbre de 4 591 (« shaft horsepower »); hélices à six aubes de type Dowty R391 (fabriquées entièrement de matériaux composites)
MASSE MAXIMALE AU DÉCOLLAGE	74 389 kg
CHARGE UTILE MAXIMALE	21 772 kg
VITESSE MAXIMALE DE CROISIÈRE	660 km/h (vitesse vraie)
COURSE À L'ATTERRISSAGE OU AU DÉCOLLAGE (MISSION D'ASSAUT HABITUELLE)	457 M
CHARGE UTILE À 926 KM OU 500 MILLES MARINS	21 319 kg
PORTÉE MAXIMALE SANS RÉSERVOIR	6 852 km
LONGUEUR DE LA SOUTE	16,76 m (4,6 m de plus que l'appareil C130J à fuselage court)
ÉQUIPAGE	Au moins deux pilotes et un arrimeur
PASSAGERS	128
PARACHUTISTES	92
ANNÉE D'ACQUISITION	La livraison a débuté en 2010
FLOTTE DES FC	17
BASE	8e Escadre Trenton, en Ontario
FABRICANT	Lockheed Martin Corporation