

CSL:

COL B.K. JOHNSON

ADJUC DU SERVICE:

ADJUC J.P.P. CÔTÉ

DANS CE NUMÉRO:

• CSL/ISL Sortant	1
• DP pour les officiers logistique de l'armée	4
• 427 EOSA	6
• Le Service de la logistique et l'association	8
• Quel est mon rôle au sein du service de la logistique	10
• Souvenez-vous du Nerissa	13
• Les Canadiens participent à un entraînement avec la 77 ^{ème} Brigade de maintien en puissance	14
• M. Keith Pierunek—I Bon Svc	17
• Semelle de Chasse-neige	18
• Ex SAFFRON 2016	19
• Profil—Sgt M. Fenton	21
• 2 Bon Svc- Ex RUCKING BEAR	24
• Op IMPACT	25
• L'alternance travail-études au GS 5 Div C Gagetown	26
• Le MLFC fait l'objet d'un reportage de Radio-Canada	29
• Les perles du MLFC	30
• Mise à jour—cuisiniers	31
• Mise à jour—conducteur MMS	32
• Un nouveau cours de conduite en ligne	33
• Le point sur le métier des services postaux	35
• Changements pour les officiers finance et l'occupation commis SGR	36
• Mise à jour—technicien en approvisionnement	37
• L'histoire du jerrican	39
• La route vers les cours d'ARH—CILFC	40
• Le coin de l'adjuc	43
• Un mot de l'éditeur	44



VOLUME 6, NUMÉRO 3

BULLETIN

DU SERVICE DE LA LOGISTIQUE

JUIN 2016



Col Angela Banville, CSL/ISL sortant

C'est difficile de croire que mon mandat de deux ans comme Conseiller du Service de la logistique et Intégrateur du Service de la logistique prend fin. J'ai aimé être une logisticienne depuis ma première affectation en tant que 2Lt, mais je dois admettre que je ne connaissais pas grand-chose sur la façon dont le Service fonctionne jusqu'à ce que je devienne le CSL/ISL. Je pense que c'est probablement la même chose pour de nombreux logisticiens.

On m'a donné la tâche de «revitaliser» le Service logistique et avec l'adjuc nous avons tracé les grandes lignes pour y parvenir. Nous avons commencé avec la révision et la mise à jour de notre gouvernance qui décrit le plan d'exécution pour le Service et qui fournit aussi

un cadre de gestion pour les groupes professionnels et la formation de nos logisticiens. Par la suite, avec le Sénat du Service de la logistique, nous avons entrepris l'élaboration d'un plan de campagne de cinq ans qui a établi l'orientation afin « d'offrir un maintien en puissance de calibre mondial en vue d'atteindre l'excellence opérationnelle et institutionnelle ».

Nous avons décrit la façon que nous allons utiliser pour y arriver et tous les objectifs que nous devons atteindre pour y parvenir. Je n'ai aucun doute, qu'en tant que logisticiens, nous atteindrons nos objectifs et continuerons de contribuer directement aux succès opérationnels. La logistique est une capacité militaire essentielle. Les opérations ne peuvent pas se produire sans notre présence. D'autre part, nous devons fournir les outils nécessaires aux opérateurs pour qu'ils puissent accomplir leur travail car en fait: nous sommes une équipe, ou aucun élément n'est plus important que l'autre.

Afin de fournir cette capacité logistique, les logisticiens doivent recevoir une formation pertinente au moment propice tout au long de leur carrière. Ils doivent également être encadrés, développés et gérés car pendant leur progression en grade, ils doivent obtenir des opportunités de soutenir les générateurs de force et l'institution tout en étant invité à développer leur compétence professionnelle. Les opérations et la logistique sont intimement liées. La capacité logistique pour réunir, déployer et maintenir les forces militaires tant au pays qu'à l'échelle internationale permet aux commandants de mener les missions qui leur sont assignées.

... SUITE PAGE 2



... SUITE

Nous avons un rôle essentiel à jouer et nous avons continuellement prouvé qu'on peut compter sur nous pour effectuer le travail requis. Vous devriez tous être fiers et fières de ce que vous faites afin de soutenir les opérations des FAC.

Dans le cadre de la revitalisation du Service nous avons visé comme objectif de renforcer les relations entre le Service de la logistique et le Musée de la logistique des FAC. Le Service a un excellent, mais encore peu connu Musée à Montréal! Qui le savait? Pas moi, mais je dois vous dire que chaque Logisticien devrait le visiter. Le conservateur, le Dr Gregory et le Comité du Musée ont travaillé très fort pour créer un véritable bijou à Montréal. Le Musée préserve notre histoire collective, tout en célébrant les réalisations de nos prédécesseurs comme ils ont soutenu la Première Guerre mondiale ainsi que la Deuxième, la guerre de Corée, les opérations avec l'ONU et en Bosnie, à Haïti, en Afrique, au Moyen-Orient et en Afghanistan. Aucun artefact ou histoire n'est trop petit pour susciter l'intérêt du Dr Gregory et son équipe. Ils ont récemment produit un certain nombre d'affiches qui racontent notre histoire collective et qui ont été en démonstration pour le bénéfice de notre personnel à Ottawa, Borden, Kingston, Toronto, Montréal, Valcartier et bientôt Israël. Les projets à venir, nous l'espérons, pourront être vu dans les unités d'un océan à l'autre. Nous espérons également développer des liens plus étroits entre le Musée et le CILFC afin d'inculquer la fierté d'être un Logisticien à nos nouveaux membres.

La relation entre le Service logistique et l'Association logistique des Forces canadiennes (ALFC) n'a pas toujours été très solide au cours des dernières années, et nous avons travaillé pour améliorer ce lien important. Une Association forte peut jouer un rôle complémentaire à l'appui du Service et de ses membres. Nous désirons ultimement le concept «d'un Service - une Association», où nous soutenons collectivement un objectif commun. Une association robuste peut soutenir notre Service et ses membres à bien des égards, y compris: la poursuite de programmes d'affinité (parrainage corporatif) pour nos membres; l'amélioration de la communication avec les membres actifs et retraités pour favoriser l'esprit de corps; participer en organisant du perfectionnement professionnel, des événements sociaux et sportifs; soutenir le programme de bourses du Service et aider le Musée à préserver notre patrimoine collectif pour ne nommer que quelques exemples. Je pense que nous pouvons tous convenir que ce sont toutes des activités dignes à soutenir nos logisticiens.

L'adjud du Service et moi avons convenu que nous devons visiter et rencontrer autant de logisticiens que possible au cours de notre mandat pour comprendre comment ils appuient leurs unités sur le terrain et apprendre comment nous pouvons les soutenir afin de leur permettre d'atteindre le succès de la mission. Dans chaque unité que nous avons visité, nous avons rencontré de fiers logisticiens, Force régulière et de la Réserve, bourreaux de travail dévoués et professionnels, qui conjointement avec leurs homologues civils jouaient un rôle essentiel dans les opérations de soutien à travers le FAC / MDN. De nombreuses unités connaissent des pénuries en personnel, mais invariablement, ils sont positifs, axés sur la mission et employant des solutions novatrices. Chaque visite nous a laissé fier du travail que les logisticiens accomplissent pour soutenir les opérations.

Nous avons entrepris d'autres initiatives visant à améliorer notre Service, y compris:

- ♦ Mise à jour du Manuel du Service de la logistique;
- ♦ Avons débuté des discussions afin que l'historique du Service soit écrit;
- ♦ Examiner la formation actuelle des groupes professionnels et la mise à jour si nécessaire pour répondre aux nouvelles exigences;

... SUITE PAGE 3





... SUITE

- ◆ Développer une nouvelle formation pour les services financiers, de restauration et pour les nouveaux groupes professionnels : Administrateur - Ressources humaines et Administrateur - Services financiers;
- ◆ Améliorer la façon dont nous gérons les services alimentaires, en munitions et postaux;
- ◆ Définir clairement quelles positions dans l'institution exigent des certifications d'études supérieures de poste ou désignations professionnelles;
- ◆ Mise à jour des normes d'entrée pour les groupes professionnels logistiques;
- ◆ Rationalisation des prix et récompenses du Service et les processus de mise en candidature pour nos membres;
- ◆ Alignement de la formation pour le personnel de la F rég et de la F rés, lorsque c'est logique;
- ◆ Aligner les processus de gestion de la relève du Service avec ceux des environnements afin de mieux soutenir la progression de nos membres;
- ◆ Entretenir une saine relation entre le Service et le Canex afin de fournir des produits et marchandises intéressants pour nos membres et utiliser les revenus pour le bénéfice des logisticiens à travers les FAC; et
- ◆ Superviser les nombreuses analyses en cours des groupes professionnels, en veillant à ce que les structures des groupes professionnels qui sont sélectionnés rencontrent les besoins des FAC / MDN et de nos membres.

Un effort spécial a été mis en place pour améliorer la communication au sein du Service en améliorant le bulletin d'information du Service, en le rendant plus accessible via intranet et Internet et en acheminant des courriels à grande échelle pour garder nos logisticiens informés des changements et de nouvelles initiatives au sein du Service.

Tout cela n'aurait pu être possible sans le travail acharné et l'engagement de l'adjud du Service, du personnel de la section de l'Intégrateur, les Co-conseillers et pm1 / adjud des environnements et des groupes professionnels, le personnel du CILFC et des gestionnaires de carrière. Beaucoup d'entre eux jouent un rôle important dans le fonctionnement de ce magnifique Service et ce, comme tâche secondaire tout en répondant aux exigences de leurs fonctions principales, mais ils étaient tous engagés à soutenir les besoins du Service et des logisticiens.

Il y a encore plusieurs défis à venir une fois ces initiatives complétées en même temps que nous nous préparons à célébrer le 50^e anniversaire du Service de la logistique en 2018. En effet, la planification d'événements a déjà commencé dans les unités à travers les FAC pour souligner cette étape importante. Je vous encourage à vous impliquer, à partager votre énergie, votre enthousiasme et vos talents envers les activités prévues dans votre région. Je passe le flambeau au Colonel "BJ" Johnson, tout en étant convaincu qu'il va relever ces défis avec vigueur et enthousiasme comme il a toujours fait tout au long de sa carrière et je sais que je laisse le Service dans de bonnes mains pour continuer dans la voie que nous avons tracé ensemble. Je suis honoré d'avoir servi en tant que votre CSL / ISL et reste fier de continuer à servir avec un groupe dédié, passionné et professionnel.

Servitum Nulli Secundus





DE L'EXTRÊME ARCTIQUE À L'IRAK – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL POUR LES OFFICIERS LOGISTIQUE DE L'ARMÉE

AC, G4 Ops 3, Maj Ryan Thebault

Afin de maintenir leur professionnalisme, les officiers, entre autres, doivent continuellement pousser leur développement personnel tout au long de leur carrière, mais tout apprentissage ne peut être accompli par l'entremise d'examens, d'études ou de cours en ligne. En fait, l'interaction entre pairs et les discussions ayant trait aux leçons apprises de par leurs expériences est une pierre angulaire de notre système de développement professionnel. C'est au travers de ces interactions et de notre sens de la camaraderie que nous aidons à bâtir l'esprit de corps dans le Service de la logistique. Le Directeur du Service de la logistique de l'Armée canadienne (Dir Log AC), le Col Keith Osmond, avait à la fois le développement professionnel et l'esprit de corps en tête lorsqu'il a donné l'ordre, « faites-le épique. »

« Ennuyant, sans saveur, prétentieux ». Ne sont pas des mots qui viennent en tête lorsque nous pensons au mot épique mais sont généralement synonymes à des événements comme; « séminaire de développement professionnel » ou « dîner régimentaire. » Selon sa définition, épique est défini comme « un long poème, typiquement dérivé d'une ancienne tradition orale, décrivant les actions et aventures de personnages héroïques ou légendaires ou l'histoire d'une nation. » Si vous furetez sur les médias sociaux vous trouverez le mot utilisé dans le vocabulaire internet commun généralement décrivant le dernier jeu vidéo, crème glacée ou icône d'émotion épique. Il est fascinant de voir comment un mot traditionnel qui chevauche plusieurs siècles peut se transformer aussi rapidement en quelque chose qui met les professeurs et les érudits du français en état d'agonie. Cette métamorphose est en fait accomplie dans une progression naturelle ou une mutation génétique ou bien dans le cas d'un séminaire de développement professionnel ou d'un dîner régimentaire, du cerveau du Dir Log AC.

Les champs de tir Connaught à Ottawa ont accueilli le séminaire annuel des officiers logistique de l'Armée canadienne ainsi qu'un dîner régimentaire qui ont rassemblés des officiers logistique de l'Armée de toutes les régions du pays dans la Région de la capitale nationale (RCN). Les locaux étaient décorés de filets de camouflage pour rappeler à ceux de la RCN qu'ils sont en fait, toujours dans l'Armée et à ceux des divisions, pour leur donner une zone de confort. Ce ne fut pas ennuyant. Le Séminaire de développement professionnel fut ouvert par le Chef d'état-major – Stratégie de l'Armée canadienne, Bgénéral Cadden, qui nous parla de notre environnement opérationnel et de sécurité actuels, comment l'Armée évolue et comment la communauté logistique y joue un rôle critique. Les officiers ont aussi eu le plaisir d'entendre le

Col Zimmer qui partagea son savoir sur l'implantation du J4 Stratégique. Les officiers dans l'audience n'ont pas seulement eu l'opportunité d'entendre des leaders seniors des FAC et de la communauté logistique, mais aussi des orateurs émérites incluant le Lt.Col Kevin Collins du Corps des Marines des États-Unis qui a partagé son expérience de la logistique "légère" Durant l'Opération IRAQI FREEDOM,



LCol Kevin Collins, Corps des Marines des États-Unis, s'adresse aux Officiers logistique durant le développement professionnel tenu au champs de tir Connaught. Photo crédit Capt G.J.P. Rodeghiero

... SUITE PAGE 5



...SUITE

le Major Walter Michalchuk, l'ancien commandant de la SFC Alert, qui nous parla des défis unique dans le soutien de la SFC Alert et finalement, du brillant et captivant Dr. Whitney Lackenbauer. Les énergiques 75 minutes de la présentation du Dr. Lackenbauer ont couvert des aspects de l'arctique canadien aussi fascinant que l'ampleur de l'arctique lui-même. En clôture, le Bgén Horlock, Chef d'état-major – Opérations de soutien du COIC, nous partagea ses idées sur l'importance de suivre des principes logistique solides, peu importe l'environnement opérationnel.

Comme le séminaire arrivait à sa fin, les employés de la cuisine terminaient les préparations de dernière minutes à la salle à manger et les dernière directives aux participants pour la soirée furent données, l'excitation des participants était palpable à ce moment. Comme les participants arrivèrent à la cuisine, ils furent accueillis par un sourire, une poignée de main et une chope de bière commémorative remplie à rebord avec leur breuvage de choix. Ce ne fut pas une entrée traditionnelle à un diner régimentaire, mais ce n'était pas un diner régimentaire ordinaire, c'était un diner régimentaire de campagne. La tenue était le combat, les tables étaient mélangées, seulement des tables étaient assignées, pas les places et la table d'honneur traditionnelle y était absente. Les tables étaient placées dans des rangées droites qui auraient impressionné n'importe quel sergent-major et même pas une simple fourchette était croche, l'atmosphère y était restée légère, sans prétention. Le diner régimentaire commença de façon traditionnelle avec des commentaires d'ouverture du G4 de l'AC avant de donner le plancher à l'invité d'honneur, le Mgén (Chuck) Lamarre, DEM EMIS. Dans un exposé inspirant sans note en main, il partagea ces idées sur le Service de la logistique et comment il le voit jouer un rôle des plus important dans l'Armée de demain. Il parla aussi de l'importance de continuer de bâtir un sens de la camaraderie et un esprit de corps à l'intérieur du service de la logistique et nota que c'est des événements comme ceux-ci en favorisent le processus.

Le souper fut servi peu après les exposés et les officiers furent encouragés à se lever pour resauter ou remplir leur verre. Chaque division de l'AC développa une présentation de cinq minutes sur qu'est-ce que leur division spécifique contribua à la bataille. Certains étaient mieux préparés que les autres et pour ceux qui manquaient de préparation, les participants se furent un devoir de le leur rappeler. Comme les présentations terminaient, les tables furent rapidement nettoyées et le porto traditionnel fut servi pour le toast à reine qui marqua la fin du diner. Le réseautage continua tard dans la soirée, les histoires devenant de plus en plus élaborées à mesure que les heures passèrent. De nouvelles amitiés virent le jour et les vieilles furent revigorées. Si vous ne pensez pas qu'un diner régimentaire peut être épique, marquez votre calendrier pour 2017 et venez constater de vous-même.



Dîner régimentaire de l'Armée au mess du champs de tir Connaught.

Photo crédit: Capt G.J.P. Rodeghiero



427^e ESCADRON D'OPÉRATIONS SPÉCIALES D'AVIATION –

DES LOGISTICIENS FACILITENT LA PUISSANCE AÉRIENNE DES FORCES D'OPÉRATIONS SPÉCIALES

CmdtA Escadrille de soutien, 427 EOSA, Capt Cassandra White

Le 427^e Escadron d'opérations spéciales d'aviation (EOSA) est une unité à disponibilité opérationnelle élevée du COM-FOSCAN qui offre les services suivants à la FOI 2, au ROSC, à l'UIIC, au CSOTC et au QG COMFOSCAN:

- ◆ soutien aérien pour le sauvetage d'otages;
- ◆ action directe/reconnaissance spéciale;
- ◆ soutien aérien pour les opérations maritimes spéciales et le contre-terrorisme maritime;
- ◆ corde de descente rapide/rappel/insertion dynamique à basse altitude; et
- ◆ défense, diplomatie et assistance militaire.



427 EOSA un Tech Mouvement et un Tech Appro préparent une palette pour un déplacement en théâtre. Photo crédit: Cpl Nick Currie

Fort d'une longue tradition d'excellence remontant à 1942, le 427 EOSA emploie son expertise en matière de puissance aérospatiale pour assumer ses fonctions premières, c'est-à-dire la réalisation d'opérations spéciales aéroportées au sein de forces opérationnelles spéciales à disponibilité opérationnelle élevée sur la scène nationale et internationale.

Le personnel de soutien du 427 EOSA est composé de membres de la Force régulière et de la Force de réserve qui comblent les besoins de l'escadron pour les postes de soutien et d'état-major. Ces membres du personnel doivent bien connaître les opérations de l'escadron puisqu'ils pourraient être appelés à effectuer des tâches opérationnelles. Le 427 EOSA emploie des membres de divers métiers et groupes professionnels en appui à ces opérations quotidiennes. L'escadron se compose de techniciens en approvisionnement, de conducteurs MMS, de cuisiniers, de techniciens des mouvements, de commis SGR, de techniciens de véhicules, de techniciens d'armes et d'officiers de la logistique. Ces personnes travaillent en étroite collaboration en petites équipes pour prêter main-forte à une gamme d'opérations et d'exercices nationaux et internationaux, et pour fournir du soutien aérien quotidien. Comme les équipes de travail sont petites, les spécialistes du soutien au 427 EOSA sont confrontés à un ensemble unique de défis. Pour réussir comme spécialiste du soutien au sein du 427 EOSA, il faut absolument que les membres possèdent de l'expertise dans leur métier actuel, qu'ils fassent preuve de maturité et qu'ils soient en mesure de travailler de façon indépendante. On s'attend à ce qu'ils effectuent des tâches de multiples grades en faisant preuve d'un niveau élevé de professionnalisme et d'expertise dans le métier. Parfois, ils peuvent être le seul spécialiste du soutien pour une opération ou un exercice et devront fournir du soutien logistique complet par eux-mêmes à un détachement. Le personnel employé dans des postes de spécialistes du soutien recevront beaucoup de formation professionnelle, acquerront des connaissances à l'extérieur de leur métier et travailleront dans un environnement à rythme opérationnel élevé, axé sur les opérations.

Lors d'une journée type, un spécialiste du soutien du 427 EOSA planifiera ou préparera de multiples opérations et exercices de façon simultanée, tout en assurant le fonctionnement quotidien des sections de soutien. Les tâches sont très variées et se déroulent dans des environnements incroyablement diversifiés; par exemple, un conducteur MMS peut se retrouver à conduire un camion de ravitaillement pour avions sur les routes précaires et

... SUITE PAGE 7



... SUITE

étroites d'un pays des Caraïbes, à destination d'un point de ravitaillement avancé dans le cadre d'une opération ou d'un exercice international, alors qu'un technicien en approvisionnement peut se trouver dans un marché local d'un pays africain pour faire des achats locaux en appui à un détachement aérien de CH146 pour une opération spéciale.



Les techniciens des mouvements, quant à eux, pourraient avoir à préparer de la documentation transfrontalière à leur escadron d'appartenance et, peu après, se trouver dans un champ de l'Asie du Sud Est pour préparer des palettes de fret aérien en vue du transport stratégique pour le retour au Canada. Un officier de la logistique peut se trouver dans un pays étranger pour effectuer une mission de reconnaissance en vue de déterminer des options viables pour le carburant de l'aviation et passer des contrats dans un environnement austère, transmettant l'information au commandant du détachement pour la planification opérationnelle.

427 EOAS un Op MMS coordonne le chargement d'un ravitaillement pour le mouvement en théâtre . Photo crédit: Cpl Nick Currie

élevé d'opérations simultanées. Le rythme opérationnel élevé de l'escadron et la taille réduite de la section de soutien requièrent de l'expertise à tous les grades afin de fournir des contributions efficaces en matière de logistique à l'effort global. À titre d'aperçu du rythme opérationnel au sein de l'escadron, les spécialistes du soutien du 427 EOAS effectuent actuellement les tâches suivantes: mise sur pied et soutien d'un détachement aérien pour une opération spéciale; participation à une opération continue et complexe dans le Moyen Orient; appui au cours d'aviation tactique pour les opérations spéciales, qui dure plusieurs mois et qui est le responsable principal de la mise sur pied des forces pour les pilotes/mécaniciens de bord et l'équipage aérien des opérations spéciales, et planification d'exercices interarmées du COMFOSCAN aux É.-U., au Canada et dans les Caraïbes, où une multitude de capacités d'opérations spéciales d'aviation seront utilisées avec des unités partenaires. Bien que travailler au 427 EOAS puisse être chaotique et exigeant parfois, il s'agit d'une expérience unique et enrichissante, et les connaissances que vous y acquerez vous donneront un avantage sur les autres au fur et à mesure que vous monterez en grade et postulerez pour diverses affectations au sein des FAC.

Le personnel recruté et sélectionné pour le 427 EOAS est en mesure de fournir du soutien supérieur à un nombre

Les membres de la Force régulière intéressés à postuler aux postes de responsables du soutien au COMFOSCAN doivent vérifier la disponibilité de ces postes sur le site RED du COMFOSCAN (<http://cansofcom-comfoscan.mil.ca/cr/index-fra.asp>). Comme la disponibilité des postes change en raison de promotions et de situations imprévues, nous vous encourageons à consulter le site de façon régulière. Les points de contact suivants sont également en mesure de répondre à vos questions.

Cellule de recrutement et de sélection de la FOI 2

Téléphone : 1-800-959-9188 Courriel : otgreruit@forces.gc.ca

Cellule de recrutement et de sélection du ROSC

Téléphone : 1-800-262-1507 Courriel : recruitingcansofcom@forces.gc.ca

Cellule de recrutement et de sélection à l'UHC

Téléphone : 1-866-345-7995 Courriel: CJIRU_Recruiting@forces.gc.ca

... SUITE PAGE 8



... SUITE

Cellule de recrutement et de sélection du 427^e EOSA

Téléphone: 1-855-427-7627

Courriel: 427SOA_EOSA@forces.gc.ca

Cellule de recrutement et de sélection du QG COM-

FOSCAN Téléphone: 613-945-2875 ou 613- 949-4198

Les candidats de la P Rés intéressés aux emplois dans le QG peuvent envoyer un courriel à l'adresse suivante :

cansofcomreserves-comfoscanreserves@forces.gc.ca

CEOSC (Centre de gravité pour le Commandement)

Téléphone: 613-687-5511 poste 4007 Courriel:

+CSOTC Recruiting@CANSOFCOM@Petawawa



427 SOAS supporteurs et mainteneurs chargent un CH-146s dans un avion C177 pour une opération outre-mer.

Photo crédit: Cpl Dan Strohan Imagerie de la 8e Escadre

LE SERVICE DE LA LOGISTIQUE ET L'ASSOCIATION DES SERVICES LOGISTIQUES

Président de l'association logistique des Forces canadiennes, M. Ian Nicholls

La plupart d'entre vous savez que le Service travaille depuis la dernière année pour aider l'Association à croître et à devenir plus dynamique afin d'accomplir sa mission d'aider les logisticiens. L'article vise à vous donner le contexte et à vous tenir au courant des progrès ainsi qu'à vous exposer les raisons pour lesquelles vous devriez vous joindre à l'Association.

À la fin de 2015, le Conseil supérieur du Service de la logistique a reconnu officiellement le besoin et la valeur de l'Association des services logistiques des Forces canadiennes (ALFC). Presque toutes les branches des FC ont une association professionnelle militaire parallèle qui lui est affiliée. Celles-ci complètent les objectifs de leur branche, mais elles existent à l'extérieur de la chaîne de commandement et, par conséquent, ont une marge de manœuvre considérable. Même si nous avons une telle association depuis 1972, celle-ci a été négligée au cours des nombreuses transformations organisationnelles que les FC ont entreprises au cours des 50 dernières années. Le Service de la logistique est l'organisation la plus diversifiée et unique au sein des FC. Il comprend les trois armées, un grand nombre de spécialités professionnelles des officiers et une énorme gamme bien distincte de groupes professionnels MR. Dans le contexte actuelle de limites financières des FAC, les membres du Service servent régulièrement dans une grande gamme d'unités différentes, portent des uniformes différents et s'adaptent aux façons de faire des autres services.

Dans les circonstances, favoriser et conserver la fierté, la satisfaction, l'identité et un sentiment d'appartenance constituent un important défi pour notre service, un défi que les autres services n'ont pas à relever. Les logisticiens sont partout, mais souvent invisibles à la direction; nous devons donc nous occuper de nous-mêmes et célébrer régulièrement notre caractère unique, notre histoire et notre professionnalisme. Personne ne le fera pour nous. Le Service a donc pris des mesures pour assurer que votre Association peut accomplir cette tâche en tant que sa raison d'être.

Par conséquent, le Service et l'Association ont convenu d'un partage des responsabilités et du soutien afin d'assurer que des progrès mesurables sont réalisés et que nous ne pouvons plus tomber dans l'oubli.

... SUITE PAGE 9



...SUITE

Vous entendrez bientôt le terme « la famille de la logistique » tel qu'il s'applique à tous les officiers et MR en service (Force régulière et Réserve) et retraités, aux civils exécutant des fonctions de la logistique et à leurs familles immédiates. Nous formons un tout. Les deux entités se sont mis d'accord sur les tâches à accomplir:

- la restructuration et l'institutionnalisation en termes officiels et juridiques (par exemple, incorporer officiellement l'ALFC dans les règlements du gouvernement du Canada concernant les organisations à but non lucratif);
- l'établissement de chapitres géographiques partout au pays afin de fournir des centres de gravité à tous les logisticiens, la fourniture d'une structure d'adhésion abordable qui répond aux besoins du personnel qui voyage partout au pays;
- l'utilisation d'outils de communication tels que des sites Web et les médias sociaux pour garder contact et solliciter des commentaires à tous les niveaux;
- la célébration de notre histoire et de notre patrimoine; et
- la promotion de l'excellence à l'aide de prix et de concours, la conservation de coutumes, etc. Si vous adhérez, vous aurez une influence directe et en temps réel sur ces programmes.

Je vous encourage tous à soutenir ces initiatives amorcées en votre nom. Idéalement, vous choisirez de devenir membre. Toutefois, vous vous attendez à voir plus que des listes des activités et des programmes proposés. Vous voudrez être en mesure de personnaliser votre participation et de mesurer votre valeur ajoutée. Permettez-moi de faire les propositions suivantes:

Pour les logisticiens retraités, il s'agit d'une occasion de redonner après votre carrière satisfaisante et d'aider à renforcer le sentiment d'appartenance à une famille et de solidarité qui a défini votre service, d'échanger les leçons retenues, de tendre la main aux membres de familles qui peuvent être seul ou dans le besoin, de découvrir ce que font les jeunes et les difficultés auxquelles ils sont confrontés aujourd'hui dans un monde changeant et dangereux, et même de socialiser et de se rappeler des souvenirs;

Pour les logisticiens de la Force régulière et de la Réserve en service, vous aurez également une tribune pour établir et renforcer des liens avec vos collègues en tant que professionnels de soutien. Plus pertinemment, en tant que membre, vous auriez accès à des services à rabais (assurance habitation et automobile, hypothèques, etc.), des bourses pour des membres de votre famille, des services de renseignements réguliers et de qualité professionnelle pour vous tenir au courant des questions qui vous concernent directement au sein des Forces et de la famille de la logistique, des événements sportifs commandités et réguliers axés sur la logistique, des activités sociales, des programmes de perfectionnement professionnel, une transition adaptée à des carrières civiles et l'occasion d'effectuer des échanges avec d'autres générations de vos semblables. Vous aurez l'occasion de comprendre le fonctionnement de votre Service et de connaître les officiers parmi les dirigeants de MR ainsi que ce qu'ils pensent; et

Pour la composante civile, vous aurez enfin la chance d'être reconnus en tant que membres clés de l'équipe et serez régulièrement informés des tenants et aboutissants de l'organisation que vous soutenez doucement et efficacement. Vous serez inclus dans tous les programmes et toutes les occasions offertes de l'Association.





QUEL EST MON RÔLE AU SEIN DU SERVICE DE LA LOGISTIQUE?

IBL SSO Production, LCol Ken Mills

Quel est notre rôle au sein du Service de la logistique? Lorsque je détenais le grade de cpl, et plus tard celui de lt, je ne connaissais pas la façon dont les décisions de niveau supérieur étaient prises, les raisons pour lesquelles elles étaient prises, ni les personnes qui les prenaient. Parfois, le conseiller du Service et le colonel commandant venaient nous visiter et nous avions l'occasion d'approfondir nos connaissances envers notre Service logistique. Honnêtement, j'étais dépassé par certaines explications, mais j'étais encouragé en sachant qu'il y avait un groupe de gens consacré à l'amélioration du Service logistique. Avec cet article, j'espère vous éclaircir sur le fonctionnement du Service de la logistique. Le Service de la logistique est composé de plus de 15 000 membres de la Force régulière et de la Force de réserve, ce qui représente presque un sixième des FAC. Cependant, puisque nous sommes répartis dans presque chaque unité des Forces, il est parfois facile d'oublier que notre insigne de coiffure n'est pas le seul lien qui nous uni.

L'Intégrateur du service de la logistique/le Conseiller au Service de la logistique (ISLog/CSL) représente les intérêts du Service de la Logistique ainsi que ses membres. Avec un petit effectif de personnel et le soutien des co-conseillers, l'ISLog/le CSL:

1. Assure que la formation des MR et des officiers en matière de logistique satisfait aux exigences tactiques et fonctionnelles des FAC;
2. Assure la santé à long terme des groupes professionnels de la logistique et du Service au moyen de processus tels que l'Examen annuel des groupes professionnels militaires (EAGPM), la gestion de la relève et les directives du Services de la logistique; et
3. Le colonel commandant, sert de point de contact pour l'éthos du Service, l'esprit de corps et l'identité professionnelle au sein du Service.

L'ISLog/le CSL est également le commandant du Musée de la logistique des Forces canadiennes et s'efforce à renforcer le lien entre le Service de la logistique et l'Association des services logistiques des Forces canadiennes

GOVERNANCE DU SERVICE DE LA LOGISTIQUE

Par l'entremise de comités et des co-conseillers, l'ISLog supervise chaque groupe professionnel au sein du Service et contacte l'employeur des logisticiens. L'ISLog rapproche le logisticien senior, le Major-général Lamarre, et le Comité senior (tous les officiers généraux de la logistique) aux co-conseillers des armées, aux co-conseillers des groupes professionnels, aux pm l/adjuc des groupes professionnels et aux militaires de chaque groupe professionnel. Ensemble ces gens travaillent afin de résoudre les problèmes émergents en matière de logistique, assurer que la formation soit pertinente et donnée au bon moment afin de contribuer au maintien de la santé globale des groupes professionnels de la logistique.

La gouvernance du Service de la logistique décrit en détails les rôles et les responsabilités de ces groupes et de ces personnes. Elle a récemment été mise à jour et se trouve à l'adresse suivante: <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-branches-logistique/cadre-de-gouvernance.page>. Il y a de nombreux rang senior au Service qui travaillent pour vous appuyer avec votre progression au sein de votre groupe professionnel.

... SUITE PAGE 11



...SUITE

PLAN DE CAMPAGNE DU SERVICE DE LA LOGISTIQUE

Le Sénat du Service de la logistique est un élément important de la gouvernance du Service, et celui-ci est composé des personnes suivantes:

- Tous les officiers généraux de la logistique;
- Tous les cap(v) et colonels de la logistique;
- Le colonel commandant;
- L'adjuc du Service de la logistique; et
- Tous les pm 1 /adjuc représentant la MRC, l'AC, l'ARC et les organisations interarmées/ministérielles.



Un des rôles principaux du Sénat consiste à établir l'orientation du Service pour les 5 prochaines années (et les années subséquentes) en élaborant le Plan de campagne du Service de la logistique conformément à la mission du Service de la logistique : *produire des logisticiens professionnels hautement qualifiés qui fournissent une excellence en matière de maintien en puissance opérationnel et institutionnel*. Le plan de campagne comprend cinq lignes d'effort (LdE):

1. Gouvernance. Interaction entre les logisticiens principaux et les dirigeants des FAC, et avec ceux-ci, afin d'accroître l'influence du Service de la logistique au sein des FAC/du MDN et à l'extérieur de ceux-ci et de se pencher sur des questions importantes au Service et à ses membres;
2. Gestion des groupes professionnels. Gestion de tous les groupes professionnels de la logistique, contribuant à une structure qui produit le bon logisticien au bon endroit et au bon moment;
3. Professionnalisation. Production et formation, modèles de cheminement professionnel et attention accrue sur le développement de logisticiens pour exercer des activités du niveau tactique au niveau opérationnel et gérer, au bout du compte, les activités au niveau stratégique des FAC et du MDN;
4. Esprit de Corps. Activités axées sur l'amélioration du moral, de la cohésion et de l'unité du Service; et
5. Communications stratégiques. Communications internes et externes pour fusionner les quatre premières lignes d'effort.

La vision du Service consiste à avoir un Service de la logistique qui offre un maintien en puissance de calibre mondial en vue d'atteindre l'excellence opérationnelle et institutionnelle. Le Plan de campagne du Service de la logistique constitue notre feuille de route pour atteindre cet objectif. On peut le consulter à l'adresse suivante: <http://strategic.mil.ca/site635/resources/documents/pdf/Logistics%20Branch%20Campaign%20Plan%20-%20Signed%2011%20Apr%202016.pdf>



... SUITE

DIRECTIVES DU SERVICES DE LA LOGISTIQUE

Les directives du Service de la logistique sont établies afin de faciliter la compréhension, la transparence et l'uniformité des processus et des procédures du Service de la logistique. Tel qu'il est annoncé dans le Communiqué du Service de la logistique 01/2016, ces directives ont été validées et mises à jour au cours des derniers mois. Les directives du Service de la logistique se trouvent à l'adresse suivante : <http://strategic.mil.ca/sites/intranet-fra.aspx?page=18149>. Voici quelques exemples des sujets abordés : Le programme de bourse du Service de la logistique, le programme de Reconnaissance et de récompenses du Service de la logistique et la gestion de la relève du Service de la logistique.



Un arrimeur, l'Adj Parry Chrysler, se prépare pour un essai de déchargement avec le moteur en marche écharger ou Tarin KWOT, Afghanistan, octobre 2007

QU'EST-CE CELA SIGNIFIE POUR MOI?

Même si les structures que j'ai décrit ci-dessus sont d'une nature très stratégique, il est important de savoir qu'elles existent, et de quelle manière elles influencent notre travail quotidien. Surtout, en tant que logisticiens de tous grades et acquis, plus nous comprenons le fonctionnement du Service, plus nous pouvons influencer les décisions visant à améliorer notre travail, le Service et notre capacité collective de contribuer aux opérations des FAC. En jetant un regard sur les moments importants de ma carrière, il aurait été plus facile d'influencer les décisions et d'apporter des améliorations si j'avais connu les acteurs et la manière de nouer le dialogue avec eux. Si vous comprenez comment fonctionne l'appareil, vous pouvez aider à l'orienter vers l'endroit où vous croyez qu'il devrait aller.

Le personnel de l'ISLog est fier d'annoncer que le RED du Service de la logistique a été revitalisé et comprend maintenant des liens vers tous les sujets abordés dans le présent article. De plus amples renseignements sur la gouvernance du Service de la logistique, le Plan de campagne, les directives du Service et bien plus se trouvent à l'adresse suivante: <http://strategic.mil.ca/sites/intranet-fra.aspx?page=18079://strategic.mil.ca/sites/intranet-eng.aspx?page=18079>. Si vous avez des questions concernant le contenu de ces initiatives, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

SERVITUM NULLI SECONDUS



SOUVENEZ-VOUS DU NERISSA : LE JOUR LE PLUS SOMBRE POUR LES LOGISTIENS CANADIENS

Association des services logistiques des Forces canadiennes, Dr Bernie Grover

Le 30 avril représente le 75^e anniversaire du jour le plus sombre de l'histoire des logisticiens des Forces canadiennes. En ce jour de 1941, quarante-quatre logisticiens militaires et deux vérificateurs civils de la Défense nationale ont été tués par des actions ennemies. Ces actions ont également constitué un événement clé dans l'histoire de la bataille de l'Atlantique.

Le *SS Nerissa* était un navire à propulsion mécanique mixte construit pour la Ligne de la Croix Rouge afin d'effectuer le service entre New York, Halifax et St John's. Ses propriétaires, la New York, Newfoundland Steamship Co. Ltd, ont commandé le navire le 3 novembre 1925, et le navire de 229 passagers, qui frôlait le luxe, a effectué son voyage inaugural vers New York le 5 juin 1926 (les intervenants de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale devraient prendre des notes). Dans des conditions de charge, le navire pouvait atteindre une vitesse de 17 nœuds.

En 1939, le *Nerissa*, faisant partie de la marine marchande du Royaume-Uni, a été mis en service pour le transport de troupes, faisant des trajets réguliers dans l'Atlantique Nord entre Halifax et Liverpool. Il était armé de 4 canons navals et d'un canon antiaérien Bofors de 40 mm, opéré par le personnel de l'Artillerie royale. Puisqu'il était plus rapide que les convois les plus rapides, il pouvait voyager seul sans escorte.

Le 21 avril 1941, le navire a quitté Halifax, à destination de St John's, pour ensuite se rendre à Liverpool. Il s'agissait de sa 40^e traversée de l'Atlantique Nord en temps de guerre. Il transportait 145 militaires canadiens ainsi que du personnel de la RAF et de l'armée de l'air norvégienne, des techniciens de Northern Electric, des journalistes et un certain nombre de civils.

En approchant de l'Irlande, l'amirauté, se fondant sur des rapports d'avions du commandement de l'aviation côtière et des messages interceptés de la marine allemande, a dirigé le *Nerissa* dans un couloir d'approche censément sécuritaire. Ils avaient tort. Le 30 avril 1941, le navire a été frappé par trois torpilles d'un sous-marin allemand U-552 et a coulé.

Quatre-vingt-trois militaires canadiens ont péri. Quarante-quatre d'entre eux étaient des logisticiens. Il s'agissait de la plus grande perte de logisticiens canadiens par une action ennemie en une journée. Les pertes comprenaient aussi trente-trois commis de l'Armée et du Corps des commis d'état-major; trois responsables de la paie de l'Armée; un commissaire en chef de deuxième classe de la MRC et d'autres membres du Corps royal canadien des magasins militaires et du Corps royal de l'intendance de l'Armée canadienne. En plus des logisticiens militaires, deux vérificateurs civils du quartier général de la Défense nationale ont été perdus, dont Robert Montgomery, 59 ans. La plus jeune perte chez les logisticiens se nommait Howard Petitt, 18 ans, sergent au sein du Corps des commis d'état-major.



Le *SS Nerissa* a été le seul transport de troupes transportant des soldats canadiens à être perdu pendant la Deuxième Guerre mondiale, ce qui lui accorde une place spéciale dans l'histoire de la bataille de l'Atlantique Nord.

En tant que logisticiens des Forces canadiennes, en service ou retraités, nous devons nous souvenir du *Nerissa* et de nos camarades qui sont disparus avec lui.

Photo Collection McBride, Musée Maritime de l'Atlantique NP 18.334.1



LES CANADIENS PARTICIPENT À UN ENTRAÎNEMENT AVEC LA 77^{IE} BRIGADE DE MAINTIEN EN PUISSANCE

OC, Compagnie de Transport, Branche des services techniques 5 DCGS, Maj Gordon Bennett

Du 6 au 16 mars, onze officiers et MR supérieurs canadiens se sont rendus à Fort Knox, au Kentucky, pour participer à un entraînement avec la 77^{ie} Brigade de maintien en puissance (BMP) du New Jersey dans le cadre d'un exercice de confirmation sur le soutien au combat ou CSTX. Cela a permis aux membres des FAC de se familiariser avec la doctrine, les processus et les procédures des É.-U. Les Canadiens ont occupé divers postes au QG de la brigade de maintien en puissance et à son QG d'appartenance de la division, le 316th Expeditionary Sustainment Command (ESC). De nombreux participants canadiens œuvraient pour la première fois au sein d'une brigade et d'une division qui se consacre exclusivement au maintien en puissance.

Le secteur de l'exercice était vaste; les troupes américaines sont réparties à Fort Knox, au Kentucky; à Fort Dix, au New Jersey et à Fort Hunter Liggett, en Californie. Les unités de la 77^{ie} BMP ont été pourvues par trois bataillons de soutien et deux bataillons fictifs en plus d'autres unités, ce qui a totalisé une participation d'environ 3200 militaires. Les Canadiens avaient notamment pour rôle l'exécution de fonctions de QG de brigade, notamment les S3, S3 Ops, S4 et les fonctions d'approvisionnement et de maintenance des Opérations de soutien (O Sout), en plus des divers postes de liaison au sein du 316th, qui a vu en cet exercice un exercice de confirmation préalable à son déploiement à l'étranger plus tard cette année.

L'exercice a permis aux Canadiens d'intervenir dans le cadre d'événements et de drills simulés et réels. Ils ont appris et mis en application le MDMP de doctrine américain, qui est semblable au PPO des FAC, ils ont agi dans des rôles de planification du maintien en puissance, et ils se sont familiarisés avec la terminologie américaine — ce qui a parfois représenté des défis.

« C'était ma première expérience d'entraînement avec les Canadiens, et cela n'aurait pas pu mieux se dérouler. Leurs connaissances et leurs compétences au niveau des opérations de maintien en puissance de l'Armée ont multiplié la valeur de notre instruction et elles ont permis de créer un partenariat que la 77^{ie} BMP souhaite poursuivre », a déclaré l'officier des plans futurs, le Cpt Mark Chinetti. Ce sentiment est partagé par l'Adjum canadien Marc Lavoie, qui a ajouté : « L'occasion a été excellente, et il y a eu beaucoup d'apprentissages des deux côtés. »



Les membres canadiens de la logistique reçoivent un briefing sur les installations de buanderie et de bain par le Sgt Stephen Magnuson de la 1008^{ie} Quartier maître de Cie.
Photo crédit: Sgt Mady Gabriel

... SUITE PAGE 15



... SUITE



Le Maj Gordon Bennett présente un briefing sur un processus de jeu de guerre qui compte un centre de soutien au convoi à l'état-major du centre d'opérations tactiques de la 77^{ème} Brigade de maintien en puissance et aux instructeurs observateurs-contrôleurs de la 75^{ème} Brigade de maintien en puissance.

Photo crédit : LCol Randy Spalding

Le contingent canadien a pu voir la façon dont les forces américaines établissent et installent des camps dans des opérations de déploiement. Les tentes DRASH, les tentes modulaires pour le travail, les chapelles, les zones de repas et d'hébergement étaient omniprésentes.

Des installations de douches et de bain fournies par la 1008^{ème} Cie de Quartier Maître à Peru, dans l'Illinois, ont accompagné le 77^{ème} Battalion de troupes Spécialise dans les opérations de camp. Les membres canadiens de la logistique ont eu l'occasion de visiter les lignes de la 1008^{ème} et d'en apprendre un peu plus sur les opérations de buanderie et de bain.

Évaluée à 750 000 \$, la remorque écologique dotée d'équipement de lavage/séchage a grandement impressionné les participants grâce à la capacité complète de la compagnie de desservir jusqu'à 21000 militaires chaque jour. Bien qu'une seule section ait participé à cet exercice, leur enthousiasme et leur dévouement à l'égard du soutien a constitué un exemple probant de l'enthousiasme des troupes de la logistique.

Tout au long de l'exercice, les militaires et l'état-major ont été confrontés à des défis au niveau des communications, et ils ont rapidement appris l'acronyme PACU, qui signifie Principale, alternative, contingence et urgence – priorité de communications. Similairement, lors de la création d'un Centre de soutien au convoi ou CSC, également connu sous le nom de « mini-marché », ils ont dû mettre en application l'acronyme PAIR². Grâce à leur Persévérance, Agilité, Information, Réactivité et Redondance, ils ont fait en sorte que le CSC puisse être élargi ou réduit, en raccourcissant ainsi les lignes de communication et fournissant davantage qu'un point de livraison spécialisé de la doctrine canadienne habituel.

... SUITE PAGE 16



... SUITE

Dans la doctrine américaine, on a recours au CSC depuis près de 15 ans, et il comprend des dortoirs pour les unités en transit, des services de ravitaillement, le réapprovisionnement en munitions, des services d'entretien mineur et d'autres fonctions de soutien qui peuvent être adaptées à la tâche jusqu'à un déménagement à long terme dans le cadre d'opérations nationales ou internationales.

Des facteurs particuliers, notamment le recours aux affaires civiles et la collaboration avec les résidents de la région, deviennent des facteurs importants dans la création de ces centres, car ces derniers peuvent être utilisés quelques jours, mais également pendant des semaines. Certains centres en Iraq ont été transformés et utilisés pendant des années. Ces leçons fourniront aux Canadiens une nouvelle compétence qui pourra être mise en application lors d'opérations de mouvement longue distance au niveau de la brigade.

Les Canadiens ont noté un certain nombre de différences culturelles, notamment au niveau de la terminologie, des cérémonies, des processus de communications et des devises. Ils ont également trouvé les appels et les réponses de l'unité uniques et provocateurs. Ces pratiques culturelles ont été renforcées à la fin de l'Ex lors de la visite du General George Patton Museum et du Center of Leadership, qui se trouvent à Knox. On y trouve des exemples fascinants du leadership militaire dans l'histoire de l'Amérique, et les visiteurs sont confrontés aux situations de leadership et éthiques qu'ont vécues ces leaders historiques.

Des exercices comme le CSTX fournissent aux membres de soutien des FAC la capacité de perfectionner leurs compétences, de bâtir des relations durables avec les forces alliées et d'apprendre et d'exercer des méthodologies nouvelles ou différentes pour les opérations de maintien en puissance. Cette pollinisation croisée consolide les deux forces et établit une crédibilité en démontrant ce que le Canada peut apporter comme savoir-faire. « Les Canadiens devraient être fiers de ce que les membres du personnel peuvent apporter à l'échelle internationale, et un entraînement comme celui-ci permet de mettre en lumière nos compétences », a déclaré le Lcol Randy Spaulding, l'officier le plus haut grade du contingent canadien. « Les forces américaines ont été très accueillantes, et elles ont veillé à ce que le processus RSMOI se déroule sans heurts. Ce fut un plaisir de travailler avec nos alliés », a ajouté l'Adjuc Houde.

Après l'exercice, le commandant de la 77^{ième} BMP du maintien en puissance, le Col Deborah Kotulich a déclaré : « Les Canadiens ont assumé un poste de leadership à un niveau où nous avions une pénurie. Cela a changé toute la donne et nous irions à la guerre avec eux n'importe quand. »

L'expérience, tant pour les Canadiens que leurs hôtes américains, a représenté une occasion d'entraînement qui a enrichi les deux alliés. Nous espérons que des activités d'entraînement interarmées comme celle-ci continueront de renforcer les deux forces.





M. KEITH R. PIERUNEK – MDO 06, 1 BON SVC EDMONTON

le premier récipiendaire du prix platine du programme de récompenses du MDN pour conduite– 750,000 K sans collision.

J4 Stratégique transport, Capt M. Boatman

Le 1^{er} janvier 2005, le Programme de prix de la conduite sans collision du MDN est entré en vigueur. Il comporte actuellement quatre niveaux pour lesquels on décerne un certificat et une épinglette correspondants:

Bronz : 250 000 km

Argent: 400 000 km

Or: 500 000 km

Platine: 750 000 km

Tous les conducteurs du MDN sont admissibles à ce programme de récompenses. Toutefois, le kilométrage doit être inscrit dans le Système de gestion du parc de véhicules (SGPV). Pour ce faire, les personnes doivent assurer que leur feuille de route ou fiche de conducteurs multiples sont bien remplies pour que le répartiteur puisse entrer le nombre de kilomètre dans le SGPV.



LCol Brian Davidson (OC du 1er Bon Svc), Mr. Keith Pierunek et Adjum Roderick Maclellan (SMD du 1er Bon Svc)

Jusqu'à présent, 77 certificats ont été décernés à des individus dans l'ensemble des FAC, mais le tout premier certificat platine a été remis seulement le 18 mars 2016 à M. Keith R. Pierunek du 1^{er} Bataillon de service à Edmonton, en Alberta. Il est le premier conducteur du MDN à accumuler 750 000 km sans collision.

M. Keith Pierunek née à Pembroke, en Ontario en 1972. Il a obtenu son premier emploi au sein des Forces canadiennes en 1994 à la BFC Shilo en tant que FOS 05. En 1995, le poste a été aboli et M. Pierunek a décidé de changer de carrière et s'est enrôlé dans la Professional Truck Driver Training School à Winnipeg. De février 1995 à 1999, il a travaillé en tant que conducteur d'attelage de grand routier et a enregistré plus d'un million de kilomètres. De plus, pendant cette période, il est devenu formateur et membre des Chevaliers de la route (Knights of the Road). En 2000, il a postulé un emploi de MDO 05 à la BFC Shilo et a participé par la suite à de nombreux rodéos du CCPFC, est devenu instructeur d'aérofreins et a siégé au conseil de normes de qualification pour les aérofreins. En 2004, M. Pierunek a reçu la Mention élogieuse du commandant de la Base pour son rendement. En 2009, M. Pierunek a été transféré à la BFC Edmonton et est devenu un MDO 06, où il a appuyé de nombreux exercices partout au Canada et aux États-Unis. Il a continué de participer aux rodéos du CCPFC, ainsi qu'au rodéo de l'Alberta Transportation Association. Il a suivi le cours d'instructeur de semi-remorque à Masstown, en Nouvelle-Écosse, et joue maintenant un rôle important dans la formation de nouveaux membres du personnel de l'unité, à la fois militaires et civils. En 2013 M. Pierunek a été nommé le civil de l'année du 1 Bon Svc par le commandant du 1 Bon Svc.

M. Pierunek a été exemplaire quant à son rendement en tant que MDO et est admiré par les Chauff MR et les MDO. Maintenant, en tant que premier récipiendaire du prix platine, il a donné l'exemple pour tous les chauffeurs du MDN à l'échelle des FAC. Félicitations, M. Pierunek!

SERVITIUM NULLI SECONDUS



SEMELLE DE CHASSE-NEIGE

Services Technique 5 GSDC, Cplc K. Munroe

Avant la saison de déneigement et de déglacage 2015-2016, le peloton des véhicules spécialisés, de la Compagnie de transport, des Services techniques (Svc Tech), de la base de soutien de la 5^e Division du Canada (BS 5 Div C) a fait l'achat de deux chasse-neige non réversibles pour nos nouvelles niveleuses Volvo. Le chasse-neige, fixé à l'avant des niveleuses, s'est avéré très utile pour les opérations de déneigement au secteur d'entraînement.

En inspectant les chasse-neige, nous avons remarqué que leurs semelles étaient plutôt petites et leur devant n'avait pas un angle très large. Le petit angle ne permettait pas au chasse-neige de se déplacer facilement sur le sol. Après quelques brèves utilisations, nous avons remarqué que les semelles étaient très usées et qu'il faudrait les remplacer. M. Clarence Jones a vérifié si l'on pouvait en acheter et il a découvert qu'il en coûterait environ 250 \$ pièce pour les remplacer avec le type de montants qui se trouvaient sur nos nouveaux chasse-neige. M. Jones a décidé de ne pas payer le montant requis pour les nouvelles semelles, mais plutôt de travailler avec le machiniste, Mark Nason, du peloton des artisans, de la Compagnie de maintenance, des Services techniques. Ensemble, ils ont travaillé afin de créer un nouveau montant qui pourrait fonctionner avec moulages et supports les plus populaires que nous utilisons déjà au sein de notre atelier.



Mr Jones à gauche: SPV Pl, Cie Trsp, Svc Tech

Mr Nason à droite: Atelier d'usinage, Cie Maint, Tech Svcs Br

Photo crédit: Cplc K. Munroe

M. Jones a retiré un montant de l'un des chasse-neige, et il l'a apporté à l'atelier du matériel de la Compagnie de maintenance. M. Nason a tracé une copie du montant, et il a conçu deux prototypes de montants, pour voir s'ils fonctionneraient avec nos modèles de semelles populaires et les nouveaux chasse-neige. Lorsqu'ils ont assemblé les nouveaux prototypes avec les semelles et les supports, leur compatibilité avec les chasse-neige était excellente. Nous avons décidé de commander 6 montants de la Compagnie de maintenance et nous avons mis les niveleuses à l'œuvre. Comme le nouvel assemblage permettait d'accueillir notre modèle de support le plus populaire et les semelles, les coûts de remplacement ont été réduits à 50 \$ par semelle. Cela a permis de réaliser des économies de quelque 200 \$ par remplacement de semelle et a donné lieu à des économies pouvant aller jusqu'à 400 \$ par changement avec nos nouveaux chasse-neige non réversibles. Au cours de la saison de déneigement et de déglacage de cette année, le pon VS a pu économiser des milliers de dollars.

Grâce à l'initiative de M. Jones et à l'aide experte de M. Nason en tant que machiniste, les Services techniques a tiré parti des outils et des ressources à notre disposition de façon à ce que puissions maintenant offrir un service de déneigement plus efficace et plus rentable. Les efforts de collaboration de M. Jones et M. Nason montrent ce qui peut être réalisé par du personnel compétent et travaillant au sein des Services techniques.



EXERCISE SAFFRON 2016

1^{er} EXERCICE DE FIN DE SEMAINE POUR LES CUISINIERS DE LA PREMIÈRE RÉSERVE



Que les jeux commencent. Le réveil dans la neige a marqué le début de la concentration. Photo crédit: Chef Alain Bosse (the Kilted Chef)

QG 5 Div CA, G4, CPO1 Blair King

Par un froid matin enneigé, des cuisiniers civils et militaires s'affairent fébrilement dans leurs cuisines mobiles à aire ouverte au camp Aldershot (Nouvelle-Écosse). Ils participent à une compétition culinaire féroce mettant en jeu le titre de meilleur cuisinier de la division ainsi que le droit de se vanter de cet exploit.

L'exercice SAFFRON est une concentration culinaire qui se déroule à l'aveugle, une compétition semblable à celles diffusées sur la chaîne Food Network. Cette concentration a lieu au Centre d'instruction (CI) de la 5 Div CA, le camp Aldershot, du 18 au 20 mars 2016, et est organisée par le QG de la 5^e Division du Canada (QG 5 Div CA). L'exercice permettait également de mettre de l'avant le Menu rotatif normalisé national (MRNN) et la formation continue en cuisine roulante.

L'ex SAFFRON donne l'occasion aux cuisiniers militaires d'améliorer leurs compétences et leur expertise dans un cadre compétitif tout en donnant de la visibilité à ce groupe professionnel et en faisant la promotion de la camaraderie professionnelle au sein de la grande communauté des cuisiniers.

Le grand succès de l'ex SAFFRON se constate à différents niveaux. Premièrement, l'exercice est devenu une activité annuelle à la demande du chef d'état-major (CEM) de la 5 Div CA, le colonel M.J.C. Sullivan. Ce dernier faisait également partie des juges de la compétition. Le CEM a demandé à ce que l'activité soit intégrée au calendrier d'entraînement annuel afin de s'assurer qu'elle dispose d'un budget et qu'il y ait un suivi. Il s'agit donc d'un gage de réussite pour ce métier (le choix des bons juges peut d'ailleurs aussi important que tout l'exercice). Deuxièmement, l'un des trois participants civils venant du campus Lunenburg du Collège Communautaire de la Nouvelle Écosse (NSCC) veut maintenant s'enrôler dans les Forces armées canadiennes (Force régulière) à titre de cuisinier. Troisièmement, le niveau d'esprit de corps et l'enthousiasme exprimé par toutes les personnes présentes étaient édifiants.

Il est important de noter que les cuisiniers militaires de la 5 Div CA apportent leur soutien à plusieurs exercices d'unité au cours de l'exercice financier et, bien que cet entraînement soit excellent, il est habituellement interdit de s'éloigner du plan d'alimentation autorisé. L'ex SAFFRON est précisément conçu comme une occasion de mettre les compétences des cuisiniers au défi et ce, dans un environnement amical et stimulant, aux côtés de leurs homologues civils.



Cpl Chand prépare son dessert gagnant : une crème brûlée. Photo crédit: CPO1 Blair King

... SUITE PAGE 20



... SUITE



Sdt Compton et cpl White font sauter des oignons pendant que M. Shawn Brown travail a l'arriere plan.
Photo crédit: CPO1 Blair King

De la formation était également offerte pour les cuisiniers de la Première réserve (P rés). Celle-ci impliquait les cuisines roulantes (installation et démontage) et ainsi que de la formation théorique sur le Menu rotatif normalisé national. Il y avait de nombreuses précieuses leçons à retenir, mais les plus importantes étaient de développer la capacité de réfléchir tout en agissant et d'être en mesure d'élaborer et de produire un excellent menu avec les ressources disponibles. L'ex SAFFRON a également donné l'occasion à nos cuisiniers de NQ 3 de recevoir une formation dans la cuisiner roulante et de s'affronter dans une compétition amicale, sous la supervision de chefs cuisiniers militaires.

Parmi les juges invités se trouvaient des officiers supérieurs de la 5 Div CA (le colonel M. Sullivan, CEM du QG 5 Div CA, et le lieutenant-colonel Todd Harris, commandant du West Nova Scotia Regiment) ainsi que des invités civils de marque, notamment des chefs

instructeurs du NSCC et Alain Bossé, mieux connu sous le nom de « The Kilted Chef », président de Alain Bossé Consultation et rédacteur d'une chronique dans le magazine Saltscapes. Tous étaient sur place pour encadrer les participants tout en appréciant les capacités uniques de nos cuisiniers militaires.

Vous êtes invités à consulter le site Web du Kilted Chef et à le suivre sur Facebook. Vous y trouverez sur ces médias un compte rendu et des photos de l'ex SAFFRON. Vous y verrez le Cpl Chand préparer son dessert gagnant, une crème brûlée, ainsi que bien d'autres images sensationnelles des compétiteurs, des plats qu'ils ont préparés et le récit de leurs expériences dans la cuisine roulante. (<http://kiltedchef.ca/>)

La 5 Div CA entretient une excellente relation avec le NSCC. À de nombreuses occasions, ils nous ont permis de présenter des exposés à leurs étudiants sur les avantages de s'enrôler dans la P rés comme cuisinier. Dans un esprit de réciprocité, les étudiants du NSCC sont invités à participer à l'ex SAFFRON, ce qui a été extrêmement profitable à tous. Le NSCC possède cinq campus et il n'y a pas de doute que les récits des expériences vécues par ces étudiants à Aldershot vont se répandre parmi tous les étudiants en arts culinaires du NSCC.



Le recrutement aidera à assurer le maintien en puissance de la P rés Photo crédit: CPO1 Blair King

L'ex SAFFRON a également permis aux cuisiniers militaires de présenter leur style unique de prestation des services d'alimentation et de montrer à quel point la cuisine roulante peut être polyvalente entre les mains de professionnels bien formés. L'équipe qui a remporté la compétition était formée du Cpl Chand, du 36^e Bataillon des services (36 Bon Svc) de Halifax, et du Cpl Cox, du 36 Bon Svc de Sydney. Ils étaient suivis de près par l'équipe mixte du Cpl Fryer, du 36 Bon Svc de Halifax, et de M. Shawn Brown, du campus Lunenburg du NSCC.

... SUITE PAGE 21



... SUITE

Les autres équipes n'étaient pas loin derrière et toutes ont grandement bénéficié de cette expérience de travail collectif

Bien qu'un grand nombre d'exercices soient organisés par les unités de la 5 Div CA, seuls quelques-uns nécessitent le soutien des services d'alimentation. Pour nos cuisiniers militaires, cette situation contribue à une certaine érosion de leurs compétences et est même devenue un enjeu important. La création d'un exercice propre aux cuisiniers de la 5 Div CA est une excellente occasion de mettre en vedette et d'améliorer leurs compétences, ce qui est non seulement un atout pour leurs unités, mais permet de renforcer ce groupe professionnel pour les générations à venir. Le recrutement, la formation et la conservation de l'effectif sont des enjeux importants que vit le groupe professionnel des cuisiniers de la P rés. L'ex SAFFRON ne permettra probablement pas de régler tous ces problèmes, mais il s'agit assurément d'un pas dans la bonne direction.

PROFIL: SGT FENTON, TECH MOUVEMENT

2 Esc Mouv Air - Capt M.S.A. Henneberry

Occupation : Technicien des mouvements

Nom : Sgt Mike Fenton

Années de service : 30

Unité : 2 Esc Mouv Air, 8 Ere Trenton (Ontario)

Poste : Centre de coordination des vols

Unités déployées : Centre de soutien opérationnel du COIC en Europe Cologne (Allemagne)

Dates du déploiement : du 4 juillet 2015 au 15 février 2016

Durée de l'affectation : 9 mois

Fonction Principale:

La fonction principale du Centre de coordination des vols est d'aider à réduire la charge de travail de l'adjudant des opérations en coordonnant les séquences d'arrivée et de départ de tous les aéronefs des Forces armées canadiennes, en utilisant le Système national de distribution et mouvement (SNDM) pour traiter le fret reçu et en s'occupant de dédouanement et de la documentation. Il s'occupe également de coordonner les demandes de stationnement prioritaires avec la Force aérienne allemande, de sorte que l'on respecte le contrat de manutention des aéronefs et de prise en charge des passagers de la 8^e Escadre, y compris les dignitaires. De plus, j'assure les services de transbordement de charges aux opérations de déploiement comme la force opérationnelle maritime, les forces opérationnelles terrestres en Pologne (Op REASSURANCE) et en Ukraine (Op UNIFER).

L'idée fausse la plus répandue? Qu'il s'agit d'une tournée de bière et de schnitzel. À vrai dire, après le 2 Esc Mouv Air, OSH Cologne compte les statistiques les plus importantes en matière de mouvements aériens, mais nous étions responsables également de vols hors système, dont les rotations du CP140. Le poste a beaucoup évolué depuis qu'il a déménagé de Spangdahlem en 2012. À ce jour, et le tout n'est pas grâce à moi, le Centre a traité plus 7 000 passagers et 600 vols (dont 215 lors de mon affectation).



Le Sgt Fenton est membre du 2^e Escadron des mouvements aériens à la 8^e Escadre Trenton et est en affectation à Cologne, en Allemagne, comme centre de coordination des vols au Centre de soutien opérationnel en Europe.

... SUITE PAGE 22



... SUITE

Le Centre a déménagé de Spangdahlem en juin 2012. À « Sapng », il se trouvait au cœur des activités des aéronefs et du fret de passage entre le Canada et l'Afghanistan. Après juin 2012, le Centre a déménagé sur la base de la force aérienne allemande Wahn Casern, à Cologne, en Allemagne. La première réussite du Centre a été la fin de la mission du camp Mirage en 2012. Dès lors, le Centre a su faire la preuve qu'il formait une partie intégrante du soutien aux aéronefs de passage et au personnel des FAC en mission dans le théâtre européen.

Cependant, plusieurs ont du mal à comprendre le rythme des opérations. Dans la plupart des affectations, les techniciens des mouvements travaillent normalement six jours par semaine, et se reposent le dimanche. Ici, nous travaillons quotidiennement soit à partir de la communication de l'ordre d'attribution de mission aérienne, au classement des PPR, à la coordination des déplacements des passagers, y compris la vérification et le transport à l'aéroport de débarquement (APOD) et en provenance de celui-ci. Il y a des jours où l'on ne sait plus où donner de la tête.

Je travaille pour l'Adj Ralph Quade, un technicien des mouvements qui, au moyen d'un calendrier, gère les opérations aériennes, la manutention des cargaisons et les activités du Centre. Nous travaillons ensemble certains jours, mais d'autres jours, en raison du chevauchement des vols, nous nous retrouvons aux extrémités opposées de la base aérienne. Nous ne sommes que deux les jours de vol, et nous sommes en poste de 7 h 30 à midi; nous revenons deux heures avant l'arrivée d'un vol et nous mettons deux heures à traiter l'ordre d'arrivée du transbordement de la cargaison. À 16 h, nous sommes chez nous. Le lendemain, nous nous rendons sur les lieux à midi s'il n'y a aucun vol ni de manutention de cargaison à effectuer.

Nous coordonnons les obligations contractuelles et les services de chargement avec l'entreprise Cologne Aviation Services, un responsable commercial, et l'autorité aéroportuaire Cologne-Bonn sur l'aire de trafic civile. On utilise la

Luftwaffe pour les aéronefs en escale de nuit à l'aérodrome militaire. Nous avons traité presque tous les aéronefs à voilure fixe de l'ARC, notamment le CC177, le CC150, le CP140, le CC144 et le CC1301. Nous avons même l'occasion de nous entraîner sur les aéronefs allemands C160 et A400M.



La coordination commune entre l'ARC, l'aéroport de Cologne-Bonn et la Force aérienne allemande occupe une part importante du temps du Centre de coordination des vols

Les aéroports civils et militaires se partagent la piste, mais le langage et l'équipement utilisés varient, surtout lorsque l'on traite de cargaisons délicates qui ne sont pas du ressort des civils. Nous coordonnons, avec la Bundespolizei (police allemande), les exigences d'entrée, de sortie et de transport en ce qui concerne les équipages et les passagers.

Les exigences de sécurité diffèrent d'un aéroport à l'autre. Il faut de six à huit semaines pour traiter les laissez-passer fédéraux allemands et les demandeurs doivent suivre un cours de quatre heures sur la sécurité ainsi qu'un cours de conduite

de quatre heures, lui aussi. Or, il est presque toujours impossible de suivre ces deux cours le même jour.

... SUITE PAGE 23



... SUITE

Pour ce qui est du laissez-passer militaire, il ne faut que quelques minutes pour le traiter une fois le cours de sécurité et de conduite terminé. Nous travaillons à deux endroits distincts, et il n'est pas possible de transférer les laissez-passer, alors nous en avons deux : un pour l'aéroport commercial et l'autre pour l'aéroport militaire.

Le travail d'équipe est primordial. Nous enseignons parfois l'art d'être un technicien des mouvements à nos commis SGR et nos techniciens en approvisionnement. Lorsque nous arrivons à les décoller de leur bureau et de leurs véhicules, ils apprécient bien le travail... du moins, c'est ce que je pense. Nous leur montrons comment tout est mis en œuvre en ce qui concerne les mouvements aériens.

Les opérations quotidiennes ressemblent aux opérations au Canada, c'est-à-dire des heures typiques de 7 h 30 à 16 h, mais les journées de 16 à 20 heures sont monnaie courante lorsque nous devons charger et décharger plusieurs aéronefs à divers endroits au même aérodrome. Il s'agit souvent de vols consécutifs, le nombre le plus élevé de vols étant de six en une journée.

Je devrais préciser, par ailleurs, que nous étions hébergés à la Maison du Canada, située à Rösarth, à 16 km de la Base. On y trouve tous les comforts de chez soi, comme une connexion Wi-Fi et une salle de lavage, et elle est bien meublée. Elle offre une atmosphère où l'on peut se détendre après une longue journée de travail. Il faut partager la cuisine et la salle de bain, certes, mais, au moins on n'est pas sous une tente et personne ne tire sur vous. Il y a un Gästhof (brasserie) au bout de la rue.

C'est ma deuxième affectation à Cologne, et j'ai appris et réappris tous les aspects de notre métier. Je crois que tous les techniciens de mouvements trouveraient leur compte dans une affectation à Cologne. Cela leur rappellerait que nous ne devons pas nous concentrer uniquement sur la tâche principale à faire ni sur l'endroit où nous sommes affectés, mais que nous devons être prêts à exécuter toutes les tâches quelles qu'elles soient. On peut faire partie de l'équipe de piste aujourd'hui et se retrouver au Centre de coordination des vols à Cologne le lendemain. Je conseille à mes collègues de DIVERSIFIER leurs connaissances. Il faut être polyvalent sur le plan professionnel. Il faut être fier de dire, à la fin de la journée, « J'ai le meilleur boulot au monde. Il n'y a rien de mieux! »



Le Sgt. Fenton discute d'un problème d'alimentation en vol avec S. Hass du Cologne Aviation Services



2 BATAILLON DE SERVICES—EXERCISE RUCKING BEAR

SMC Cie Trsp, MWO Kellie Smith

Le 15 avril 2016 marquait la participation du 2^e Bataillon des Services à l'Exercice RUCKING BEAR, une marche de 20 kilomètres avec sac à dos dans les secteurs d'entraînement de la Garnison Petawawa. Cette journée bien spéciale, organisée par le 2^e Groupe Brigade Mécanisée du Canada avait pour but de promouvoir l'esprit de corps, la résilience mentale et l'endurance

physique. Pour cette occasion, 384 membres du 2^e Bn des Svcs ont marché fièrement suivant les pas du Commandant du Bataillon, le Lieutenant-Colonel Corinna Heilman. Les membres du 2^e Bataillon des Services ont démontré par leur endurance physique et mentale qu'ils étaient prêts pour l'entraînement exigeant d'une montée en puissance. NULLI SECUNDUS!

**Vue de l'arrivée avec les RDC en avant
suivi du personnel du 2e Bon Svcs**

**Photo crédit: Cplc Spence, Armée
canadienne affaires publiques**



**2 Bon de Svc avance, une équipe, une
mission. Photo crédit: Sgt Lauzé
Garrison Imaging, Petawawa**



OP IMPACT

Commandant, Élément de soutien de mission, Force opérationnelle aérienne - Iraq— Maj Brent Maurice

Au cours des 6 derniers mois, j'ai eu le privilège d'agir à titre de commandant de l'élément de soutien de mission (ESM) de la force opérationnelle aérienne – Iraq (FOA-I) pour la rotation 2 de l'opération IMPACT. Même si la majorité de mon expérience en tant qu'officier de la logistique a été acquise dans le domaine de l'approvisionnement, j'ai été exposé à d'autres aspects du soutien en tant qu'officier de la logistique d'escadron d'hélicoptère tactique (hel tac) qui m'ont bien préparé pour les défis que j'ai eu à relever pendant ce déploiement.

La meilleure façon de décrire le concept d'ESM est de visualiser la fusion de nombreuses capacités de soutien que l'on trouve dans les Services de logistique et d'ingénierie de l'Escadre et le service d'administration de l'Escadre en une seule unité. Pour les personnes qui ne connaissent pas ce concept, et surtout les membres de l'ARC, je recommande de prendre le temps de connaître comment les éléments aériens sont utilisés dans un environnement expéditionnaire. Nos expériences dans le cadre de l'Op IMPACT ont démontré une fois de plus que l'application efficace de la doctrine aérienne est essentielle à notre réussite relativement à la mise sur pied et à l'emploi d'éléments aériens à l'appui des opérations.

La seule constante durant la roto a été le changement. L'incertitude entourant le rôle futur de la force aérienne dans le cadre de l'Op IMPACT a mis à rude épreuve chaque Ele au sein de l'ESM (admin, GC, SIC et log). Lors de la cessation des opérations de frappe par le détachement de chasseurs, la raison d'être de l'ESM a été mise à l'essai. L'Ele admin a immédiatement exécuté le processus du GAD pour 142 membres de la FOA-I affectés par la transition de mission et le processus du GAA pour l'Équipe de transition de la mission (ETM). L'Ele GC a planifié la fermeture du Camp Vincent, y compris le soutien sur place pour l'ETM et, surtout, l'infrastructure requise pour l'élément de bascule de la FOA-I au Camp Canada. L'Ele SIC a été critique pour conserver le C2 aux deux endroits jusqu'à ce que la COF soit atteinte au Camp Canada.

Organisant le mouvement intra-théâtre du personnel et du matériel, l'Ele log a veillé à ce que toutes les mesures requises aient été prises pour assurer une transition graduelle. La section de l'approvisionnement a travaillé étroitement avec le groupe précurseur de l'ETM afin de prévoir et d'exécuter le transfert de la garde de matériel des sous-unités de la FOA-I à la chaîne de production de l'ETM. Même s'il s'agit d'un concept simple en théorie, la fermeture du Camp Vincent a connu de nombreuses difficultés compte tenu de l'exigence de soutien continu aux opérations de la FOA-I. Après la cessation d'opérations du détachement de chasseurs, le rythme opérationnel est demeuré élevé relativement au maintien en puissance en raison de plusieurs problèmes critiques d'état de fonctionnement. Malgré le fait que le détachement de chasseurs s'occupait seulement d'un soutien intégré limité, compliqué par une réduction considérable du personnel de soutien rapproché de l'ESM, le reste du personnel de la FOA-I a travaillé fort pour assurer que les calendriers d'entretien étaient toujours respectés en exploitant la chaîne de la logistique.

Nonobstant l'incertitude entourant le rôle et la structure futurs de la FOA-I, l'ESM a reçu de nombreuses éloges pour la manière dont ses membres se sont ralliés pour travailler d'innombrables heures afin d'accomplir les tâches essentielles à la mission. Le rôle efficace que joue l'ESM pour soutenir les opérations témoigne du professionnalisme et du dévouement de son personnel.

Je suis fier du rendement de chaque membre de l'ESM. J'encourage fortement les autres à rechercher des occasions semblables, car il n'y a rien de plus gratifiant sur le plan professionnel que la validation de toute notre formation et préparation lors du soutien efficace des opérations de déploiement de l'ARC.



L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES AU GS 5 DIV C GAGETOWN

Commandant du Service technique de la Compagnie de transport, GS 5 Div C Gagetown, Maj Gordon Bennett

En janvier, le Service technique de la Compagnie de transport, au GS 5 Div C, a embauché sa première étudiante en alternance travail-études de l'Université du Nouveau Brunswick. Cette embauche a suivi une recherche à grande échelle de candidats qualifiés dans la région et l'établissement de relations positives avec les universités locales.

L'alternance travail-études est une possibilité qui s'offre actuellement au gouvernement et au secteur privé et qui permet d'employer des étudiants dans l'optique d'améliorer leurs organisations ou de combler des besoins tout en contribuant à la collectivité grâce à l'offre d'emploi pour des étudiants. Contrairement aux « stages non rémunérés » qui sont très critiqués, l'alternance travail-études conjugue les besoins de l'organisation et les besoins des étudiants dans un contexte rémunéré. Les échelles salariales reposent sur le niveau d'études, une rémunération plus élevée étant accordée à ceux qui sont aux études supérieures.

Les étudiants apportent de nombreux avantages pour les employeurs

Les étudiants ont une éducation de pointe, et ils apportent des idées nouvelles, des idées qui ont fait leurs preuves et des pratiques exemplaires de l'industrie – ce que cherchait la Compagnie de transport. Contrairement au personnel interne en place, les étudiants sont dans une position unique pour évaluer les activités d'un point de vue externe et indépendant. Cela diffère de nombreux projets dans la mesure où le rôle, le travail et les projets de l'étudiant reçoivent une attention soutenue et ne constituent pas une forme de tâche secondaire. Lorsqu'ils relèvent directement de l'officier responsable, ils n'ont pas les mêmes limites liées à l'information filtrée, et ils peuvent fournir des données brutes et des perspectives qu'on a tendance à diluer par rapport aux examens internes. Les étudiants peuvent être affectés à des tâches qui sont actuellement insuffisamment assumées par l'organisation par opposition à l'attribution de tâches plus secondaires à un membre du personnel qui pourrait déjà être débordé. De même, les étudiants en alternance travail-études peuvent assumer des rôles de façon temporaire, par tranches de quatre mois, pour combler un besoin réel. Par exemple, les étudiants en deuxième année de maîtrise en administration des affaires apportent l'équivalent du bagage d'un consultant industriel de première année.

Les employeurs ont beaucoup à offrir aux étudiants

Lorsqu'ils sont employés, les étudiants ont l'occasion de voir comment leurs études sont mises en application dans le milieu de travail, ce qui leur donne confiance en leur choix de diplôme. Les étudiants sont exposés à un milieu de travail qui sera semblable à celui dans lequel ils pourraient avoir à travailler à l'avenir. Nombre d'étudiants font trois stages de travail de quatre mois ou plus, souvent auprès d'employeurs différents. Chaque employeur offrira différentes tâches et des cultures diverses qui exposeront l'étudiant à une variété de milieux de travail exigeant de l'étudiant qu'il raffine son coffre d'outils de compétences universitaires et qu'il s'adapte aux situations professionnelles réelles. De nombreux étudiants interviewés en vue de postes à la Compagnie de transport ont souligné à quel point ils ont pu apprendre lors de leurs stages en ce qui concerne les compétences générales qui, bien souvent, ne sont pas enseignées ou ne sont pas un secteur d'intervention privilégié au sein des universités. Les employeurs offrent des occasions d'acquisition de compétences en matière d'entregent, de service à la clientèle, de gestion du temps, d'établissement de relations, de mentorat et nombre d'autres possibilités.

L'expérience de travail que les étudiants reçoivent a aidé nombre d'entre eux à obtenir un emploi à temps plein une fois leur diplôme en mains. En définitive, bien des employeurs finissent par embaucher à temps plein ces étudiants, comme cela a été le cas du commandant de la Compagnie de transport. Le fait de disposer d'un si bon programme aide à cerner les bons candidats en vue d'un emploi futur menant à une forte loyauté à l'égard de l'organisation et à une bonne correspondance entre les employeurs et l'ensemble des compétences des nouveaux employés.

... SUITE PAGE 27



...CONTINUED

Tous les étudiants interviewés ont manifesté un bel enthousiasme, de l'énergie et du dynamisme. Ils sont arrivés bien préparés et disposés à travailler. Comme l'a mentionné l'un des membres de la Compagnie de transport : « J'aime mieux un travailleur peu qualifié ou semi-qualifié qui a du dynamisme, une envie d'apprendre et de l'entregent que quelqu'un de compétent sur le plan technique, mais qui n'a pas de compétences générales. » Les étudiants arrivent avec un entregent rafraîchissant et un bagage universitaire pouvant être raffinés grâce à un programme d'alternance travail-études.

Des étudiants des programmes d'administration des affaires de premier cycle et de cycle supérieur de l'Université du Nouveau-Brunswick, de l'Université de Moncton et de l'Université Crandall ont été invités à poser leur candidature. Les exigences minimales imposées par l'employeur et les universités comprenaient l'achèvement de la troisième année à l'école d'administration ou une année d'études de cycle supérieur avec une moyenne pondérée cumulative minimale. Bien que l'on préfère les étudiants qui suivent un programme en finances, en comptabilité, en administration générale et en analyse d'affaires, mais les étudiants de n'importe quelle concentration en affaires seront pris en considération.

La concurrence pour deux postes à la Compagnie de transport a été très féroce, et les candidats étaient hautement qualifiés, enthousiastes et intelligents. De même, la concurrence entre employeurs pour attirer les étudiants était aussi très élevée. Parmi les étudiants qualifiés qui ont posé leur candidature, nombreux sont ceux qui se sont vu offrir un emploi dans la semaine qui a suivi leur entrevue auprès d'une entreprise privée. La concurrence était telle que la Compagnie de transport n'a pu embaucher qu'une seule étudiante, alors qu'elle offrait deux postes, puisque la plupart des étudiants ont reçu des offres concurrentielles, ce qui témoigne de la qualité des candidats.

Voici des exemples de projets auxquels les étudiants en stage ont eu à travailler ou auxquels ils continuent de travailler : comptabilité des produits pétroliers d'aviation, mesure du rendement, processus de rapports sur la sécurité du MR, pratiques Kaizen en transport, optimisation de l'utilisation de l'équipement.

Les postes de stagiaires ne se limitent pas aux genres d'activités de placement d'étudiants en administration que visait la Compagnie de transport. Bien que l'on demande souvent un diplôme en administration, les programmes d'alternance travail-études comprennent des emplois en : génie, programmation informatique, analyse statistique, bibliothéconomie, actuariat, analyse de projets, gestion de la chaîne d'approvisionnement, planification municipale, kinésiologie et droit.

L'emploi d'un étudiant en alternance travail-études est une décision sensée sur le plan administratif. Cela donne aux étudiants l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle réelle à valeur ajoutée qui améliore ses connaissances universitaires. Pour les employeurs, l'embauche d'un étudiant est un multiplicateur de valeur qui améliore les capacités actuelles de l'employeur tout en lui permettant de redonner à la collectivité et de favoriser le recrutement futur.

Megan Stewart est la stagiaire actuellement embauchée par la Compagnie de transport. Native du Nouveau-Brunswick, elle étudie l'administration des affaires à l'Université du Nouveau-Brunswick, au premier cycle, et elle a déjà un diplôme avec mention en génétique.

Megan Stewart à la Cie de transport du 5 CDSG
première étudiante co-operative education
Photo Crédit: Maj Bennett



... SUITE PAGE 28



...SUITE

Q & R avec Megan Stewart

Pourquoi avez-vous posé votre candidature pour le programme d'alternance travail-études?

J'ai postulé parce que je voulais avoir une expérience en milieu réel. La réalité, c'est qu'aujourd'hui, les employeurs cherchent des personnes qui ont 2 ou 3 années d'expérience, alors je me suis dit qu'en faisant ce programme, j'aurais une longueur d'avance. J'ai trouvé ce travail particulièrement stimulant parce que les forces armées m'intéressaient déjà.

Qu'aimez-vous le plus de votre poste en alternance travail-études?

J'aime le fait d'avoir beaucoup de liberté pour faire les choses. Je ne suis pas forcée de faire des tâches qui ne sont pas pertinentes. Ce que je fais ici aura certainement une incidence sur l'unité. J'ai vraiment aimé que tout le monde me souhaite la bienvenue à mon poste. J'ai l'impression de beaucoup apprendre concernant ma carrière future, ce qui est fantastique. Nous avons la chance de tout voir et de prendre des décisions éclairées concernant notre avenir. Grâce à mon stage à la Compagnie de transport, je peux travailler de façon indépendante et créative pour exécuter une tâche, ce que j'apprécie grandement.



Megan Stewart a la Cie de transport du 5 CDSG première étudiante co-operative education. Photo crédit: Maj Bennett

Quel conseil donneriez-vous aux futurs étudiants?

D'avoir l'esprit ouvert et de faire en sorte d'être prêts à faire des choses qui sont parfois monotones. C'est payant à long terme. Ils devraient vraiment participer à un stage d'alternance travail-études. S'ils peuvent acquérir une certaine forme d'expérience de travail pertinente lors d'un stage, ils auront cet atout par rapport à leur concurrence. C'est mon deuxième stage coopératif, l'autre était chez Enterprise.

Quel conseil donneriez-vous aux employeurs qui envisagent d'embaucher un étudiant en alternance travail-études?

Je peux comprendre que certaines entreprises soient hésitantes. Mais les étudiants apportent à l'organisation un regard neuf. Si les employeurs y songent, ils doivent s'y prendre tôt, particulièrement s'il y a beaucoup de démarches administratives, comme des autorisations de sécurité, qui doivent être effectuées avant que l'étudiant commence à travailler. Lorsque les offres d'emploi entrent, il peut y en avoir beaucoup en même temps. J'ai eu beaucoup d'offres concurrentielles lors de mon dernier trimestre, et j'ai dû faire un choix. L'embauche d'un étudiant peut avoir bien des avantages « pas si évidents » pour une organisation, non seulement à court terme, mais également à long terme. Les étudiants ont tendance à être férus de technologie, et ils peuvent apprendre assez rapidement les tenants et les aboutissants des programmes informatiques. On peut recourir à eux pour aider les membres d'une organisation à devenir habiles en informatique. Les étudiants peuvent porter à l'attention de l'employeur certaines des pratiques non efficaces dont la direction peut faire abstraction simplement parce qu'elle les voit tous les jours et qu'elle s'y est habituée. Non seulement peuvent-ils offrir des idées nouvelles qui (je l'espère) n'ont pas encore été corrompues par le doute et la résistance au changement que peuvent manifester certains employés déjà en poste.

... SUITE PAGE 29



... SUITE

À quel genre de projet travaillez-vous actuellement?

Je travaille à un projet de la Sécurité du MR qui porte sur les rapports de collision et sur la façon dont nous pouvons rendre le processus plus efficace. J'ai été en contact avec plusieurs experts de l'industrie pour voir comment ils procèdent afin que nous puissions adopter certaines pratiques exemplaires.

Comment a été votre stage jusqu'à maintenant?

Cela se passe bien jusqu'à maintenant. Tout le monde a été très obligeant et je suis satisfaite en tous points. J'ai pu faire des choses qui étaient pertinentes. J'apprends quelles sont les possibilités d'emploi futures au MDN et j'ai hâte de voir les autres tâches que l'avenir me réserve. Je recommanderais certainement cela à d'autres étudiants, surtout s'ils songent à faire carrière dans les forces armées ou dans la fonction publique. Je n'ai jamais pensé que j'en apprendrais autant et si vite.

LE MLFC FAIT L'OBJET D'UN REPORTAGE DE RADIO-CANADA

Rédigé par Andrew Gregory, conservateur du Musée de la logistique des Forces canadiennes

Le mercredi 25 mai, le MLFC a fait l'objet d'un reportage à l'émission matinale « Gravel, le matin » de Radio-Canada. L'intervieweur souhaitait découvrir des musées peu connus à Montréal. L'entrevue, menée en français, a été un grand succès. Si vous désirez écouter l'entrevue au complet, veuillez cliquer sur le lien ci-joint – http://ici.radio-canada.ca/emissions/gravel_le_matin/2015-2016/chronique.asp?idChronique=407644



Dr Gregory accompagner par le journaliste de Radio-Canada, Hugo Lavoie au Musée de la Logistique de les Forces Canadienne.
Photo crédit: Judith Gagnon



LES PERLES DU MUSÉE DE LA LOGISTIQUE DES FORCES CANADIENNES

Rédigé par Andrew Gregory, conservateur du Musée de la logistique des Forces canadiennes

Je dis souvent que dans mon travail, c'est Noël tous les jours. Vous ne savez jamais ce qu'un donateur peut vous apporter. Tel a été le cas de notre superbe « Dromadaire de la FUNU I ». Le dromadaire, qui mesure environ 36 cm de hauteur, a été un cadeau de la Cie canadienne du matériel de la FUNU à une infirmière de la FUNU, Lil Clough, le 16 janvier 1962. Il a été donné au MLFC par sa fille lorsqu'elle liquidait la succession de Mme Clough.

L'article est un excellent exemple du travail d'artiste égyptien local. Le dromadaire, fabriqué vers la fin de 1961, comporte les noms des membres de la cie et est orné de symboles locaux tels que des pyramides et les écussons de l'époque, c'est-à-dire l'insigne d'épaule du Corps royal canadien des magasins militaires, l'écusson de l'ONU et l'écusson du Canada.

L'écusson du bouclier rouge du Canada a fait son apparition au début des années 1950 en tant qu'insigne du 25^e Groupe -brigade d'infanterie canadienne en Corée. Après la guerre de Corée, l'écusson a continué d'être utilisé comme identification nationale jusque dans les années 1970.

Notre dromadaire nous a également appris une leçon sur les risques d'infestation d'insecte lorsque notre technicien de musée a remarqué une petite pile de poussière à côté de la patte du dromadaire. Nous avons immédiatement reconnu qu'un insecte a creusé dans le genou gauche du dromadaire. Vous pouvez voir sur la photo le petit trou dans le cuir. Le dromadaire a effectué des visites répétées et prolongées au congélateur. Le problème a été réglé avant que l'article ne subisse de graves dommages et que les pestes migrent à d'autres articles de la collection.



UNEF I Camel
Photo crédit: Judith Gagnon



MISE A JOUR—CUISINIERS

Adjud des cuisiniers, Adjud S.W. Seymour

Le métier de cuisinier (ID SGPM 00164) dans tous les commandements d'armées des Forces armées canadienne jouit d'un long passé prestigieux. Dans l'avenir, le métier continuera de croître et d'être à l'avant plan en recherchant l'équilibre, en cernant le rôle du métier, en retenant sa pertinence et sa capacité de génération de force; de formation de techniciens culinaires (Cuisiniers) capable/polyvalent et compétent qui permettra de satisfaire aux besoins projetés et au futur cadre des FAC.

Le plus récent changement au niveau stratégique fut le transfert du SMA Mat / D Svc Alim vers l'État-major Stratégique interarmées (ÉMIS) / J4 Strat Svc Alim.



La création de nouveaux programmes et de nouvelles politiques se poursuit en même temps que des percées se font en matière de formation professionnelle. L'analyse actuelle des professions (OA) qui a commencé le 15 novembre, permettra de formaliser la structure, le développement, la gestion et l'emploi de nos techniciens culinaires. Ce qui à son tour permettra d'orienter le métier jusqu'en 2018 et au-delà pour répondre à bon nombre des problèmes systémiques et se prémunir contre la dilution de l'occupation en ce qui a trait à notre mandat, les qualifications des rangs et la formation. Le futur programme de formation / modèle peut inclure des changements robustes et nécessaires. Il doit aborder des questions telles que le recrutement de la F rég et la P rés, la mise sur pied d'une force à travers une formation NQ3 comprimé et le potentiel de prolifération des cours en ligne ou l'apprentissage à distance (DL) pour les NQ 3, 5, 6 et le cours de cuisinier gestionnaire de la P rés et la F rég.

Parmi les initiatives futures / changements à la formation on trouvera la mise à jour du Manuel des services d'alimentation, le Programme de sécurité alimentaire et de défense des aliments (PSDA), le maintien de l'offre à commandes individuelle nationale (OCIN) pour promouvoir l'efficacité des coûts et la standardisation des équipements, la mise en œuvre de la phase 2 du Menu Cyclique National Normalisé (MCNN) pour y ajouter une quatrième semaine au MCNN pour augmenter la sélection aux convives des FAC et les accommodements religieux et spirituels (reliés à l'ébauche de DAOD 5516-3) en raison de l'augmentation de la diversité / des origines ethniques au sein des FAC. Comme l'importance de la santé / bien-être du soldat, marin et aviateur est une préoccupation de plus en plus, nous verrons aussi des changements incorporés dans le MCNN, l'utilisation potentielle de rations de combat alternatives dans les climats austères, et d'autres directives alimentaires / et de formation. L'introduction récente de la plate-forme d'alimentation alternative de l'AC, de véhicules spécialement équipés (VSE). Il y en a maintenant 35 en service. Les travaux sur l'acquisition d'un véhicule de traction dédié continue. Un pourcentage de la flotte actuelle cuisine mobile de campagne recevra potentiellement une mise à niveau du cycle de vie pour allonger leur utilité d'une période supplémentaire de 10 ans en attendant l'acquisition d'une nouvelle cuisine de campagne mobile.



MISE A JOUR - CONDUCTEUR MMS

Adjuc L'Occupation Op MMS, Adjuc J.L.C. Lafrance

NQ 3: Deux changements à cette formation sont apportés, soit les conditions requises pour être formé sur le véhicule logistique lourd à roues, 16 tonne PLS (VLLR 16T) et les modifications apportées sur la formation d'autobus. Le premier changement remplace simplement le VLLR 16T, une tâche de formation critique, avec une description du véhicule très générique. La tâche est maintenant décrite comme un camion ou une combinaison de véhicule à moteur excédant 11.000 kg, ainsi le centre de formation aura une plus grande flexibilité pour trouver des plates-formes appropriées pour former nos Op MMS. Ce changement était nécessaire en raison de la disponibilité du VLLR 16T, mais n'exclut pas le VLLR 16T comme une plate-forme de formation. Il est maintenant l'un des types de véhicules utilisés, parmi d'autre véhicule, pour former nos Op MMS au moyen d'un véhicule équivalent en terme de poids et de taille.

Quant à la qualification d'autobus, une modification récente permet aux futurs Op MMS de quitter le CILFC en étant qualifié sur les autobus plutôt que d'avoir simplement accumulé 1000 Kms et de terminer la formation à l'unité. Ceci a été réalisé en ajoutant simplement 500 kms à la formation et en enlevant la formation redondante.



NQ 5: La deuxième révision du standard de qualification est maintenant terminée. Oui, le deuxième! Les efforts pour changer et actualiser le contenu du cours, qui n'avait pas changé de manière significative depuis plus de 35 ans, étaient tout simplement trop pour certains et ont causé beaucoup d'angoisse au sein de la profession, spécifiquement pour les bataillons de services. La première révision que nous avons eu était essentiellement d'éliminer toute formation spécifique à l'armée et au leadership, dans l'espoir que cette formation serait donnée dans le cycle de mutation et développée selon le potentiel des individus. Le deuxième comité a réinséré une partie de la formation jugée essentielle pour

l'armée. Certains des changements importants, discutés sur les deux comités, étaient l'obligation d'augmenter les normes de formation. Ainsi les OP MMS auront une meilleure compréhension des politiques, des procédures de répartition et une meilleure compréhension des opérations d'aérodrome. Les Op MMS, qui compléteront ce nouveau NQ5, seront en mesure de servir les trois environnements. Un comité pour la révision du plan de formation (TPWB) devrait se tenir dans les prochains mois et nous espérons que nos OP MMS seront formés avec ce nouveau NQ5 durant l'année fiscale 17/18.

NQ 6A: La révision de cette qualification a eu lieu en octobre de 2015. Maintenant que l'examen du NQ 5 est complété, la révision de cette qualification doit être approuvée et le TPWB devrait avoir lieu avant la fin de l'année en cours. L'un des changements importants au NQ 6A est d'augmenter le niveau de formation en offrant une meilleure compréhension de la gestion de la flotte et aider les commandants à gérer leur flotte. L'importance de ce changement est que l'occupation OP MMS est un acteur clé dans la gestion de plus de 27000 véhicules dans le FAC, qui représentent un inventaire de plus de 5,2 milliards de dollars.

NQ 6B: Une révision du standard de qualification est prévue pour 2017. Le résultat désiré suite à cette révision est de développer de meilleurs adjudants en tant que conseillers.



UN NOUVEAU COURS DE CONDUITE EN LIGNE

J4 Stratégique Transports, Capt Melissa Boatman

Le cours de renouvellement de la certification en conduite sécuritaire (CCS-R) a fait l'objet d'une révision afin de tenir compte du cours de conduite sécuritaire initial (CCS-I). En date du 10 mai, 788 conducteurs du MDN avaient réussi le cours.

Le 20 mars, après de nombreux mois de collaboration très étroite avec le Centre de soutien de l'apprentissage du Commandement du personnel militaire à la BFC Borden, le CCS-I a fait son entrée dans le Web.

Pendant de nombreuses années, les conducteurs de véhicules du MDN suivent le cours de conduite préventive en salle de classe pour maintenir leurs compétences en matière de conduite et renouveler leur permis DND 404. Grâce à l'accessibilité des cours donnés dans le Réseau d'apprentissage de la Défense, l'État-major interarmées stratégique J4 Transport a décidé d'améliorer la formation de manière à ce qu'elle soit plus accessible à l'ensemble de l'Équipe de la Défense.

Le cours de renouvellement de la certification a fait son entrée dans le Web en 2014. Si vous avez obtenu votre certification en suivant le cours de conduite préventive et que celle-ci arrive à échéance, vous jouissez d'une certaine souplesse lorsque vous devez renouveler votre certification, puisque vous pouvez le faire à votre poste de travail ou à la maison.

Le CCS-I compte neuf modules et un examen. Il s'agit d'un cours obligatoire pour ceux qui obtiennent leur permis DND 404 pour la première fois. Après une période de cinq ans, les détenteurs de permis DND 404 doivent renouveler leur certification en suivant le CCS-R, et ainsi de suite, tous les cinq ans. Les deux cours visent à donner aux conducteurs du MDN un survol actuel des politiques et des règlements en matière de transport que tout le monde devrait savoir. Les formations permettent aussi aux conducteurs de se familiariser avec les principes de base de la conduite prudente.

Les cours de conduite représentent un aspect essentiel du Programme de sécurité routière et de sécurité au volant, qui vise à minimiser les collisions afin de réduire les blessures aux membres du personnel et la perte de matériel.

... SUITE PAGE 34



...SUITE

Si vous devez suivre le cours de conduite, n'hésitez pas à faire part de vos commentaires à l'État-major interarmées stratégique J4 Transport, à +SJS Strat J4 Tn Road and Vehicle Safety -EMIS J4 Strat Trsp Sécurité Routière @SJS D Log Prog@Ottawa-Hull.



Cours de Conduite Sécuritaire des Forces armées canadiennes M1V4

Faites passer le pointeur de la souris sur chaque numéro pour obtenir des indices sur la position appropriée du conducteur.

Vous devriez être en mesure de :



Menu

- 1 CDS FR Module 1
 - 1.1. marchandises contrôlées
 - 1.2. Bienvenue au cours de co...
 - 1.3. structure du cours
 - 1.4. Comment utiliser efficace...
 - 1.5. Comment naviguer dans ...
 - 1.6. Fonctions
 - 1.7. Comment naviguer
 - 1.8. Contact et liens
 - 1.9. Crédits
 - 1.10. Cours de Conduite Sécu...
 - 1.11. INTRODUCTION
 - 1.12. RESPONSABILITES DU...
 - 1.13. DND 645 ET FEUILLE D...
 - 1.14. INSPECTIONS PREALA...
 - 1.15. AJUSTEMENTS APPRO...
 - 1.15.1. remarques importan...
 - 1.15.2. Siège**
 - 1.15.3. Appuie-tête

< PRÉC

SUIVANT >





LE POINT SUR LE MÉTIER DES SERVICES POSTAUX

Co-aviseur commis postaux Lcol S.A. Dewar et Adjudant commis postaux l'Adjudant T.W. Miller



Ouvrant discrètement en coulisses dans bien des endroits, des commis postaux bien formés et dévoués continuent d'assurer l'excellence dans le soutien opérationnel et institutionnel au MDN et aux FAC. Heureusement, au cours des dernières années, le métier est demeuré en bonne santé et « durable », avec des taux d'entrée de personnel et d'attrition gérables. Au fil de la dernière année, des comités des normes de qualification (CNQ) ont été réunis pour les cours de NQ 3 et 5, et un autre, visant le NQ6A, est prévu pour juin 2016. Ces CNQ sont la pierre angulaire d'une instruction professionnelle réussie et ils continuent de permettre aux responsables du métier de se concentrer sur la prestation d'instruction postale de premier ordre. La formation sur les matières dangereuses de Postes Canada est devenue obligatoire pour les commis postaux des FAC en 2015, et en date du 31 mars 2016, la majorité des membres du personnel étaient homologués. L'Unité des services postaux des FAC continue d'offrir des formations vitales de perfectionnement en matière de finances postales. Deux séances ont été offertes l'année dernière et une autre est prévue pour le printemps 2016. Cette formation est très importante pour les commis postaux, car elle leur permet de maintenir leurs compétences tout en demeurant prêts à être déployés.



Un système essentiel avec lequel les commis postaux sont familiers et utilisé à grande échelle au sein des services postaux des FAC est la base de données Gateway, qui suit, enregistre et conserve les tâches (déplacements de courrier, rapports financiers, etc.) effectuées par les services postaux. Gateway utilise une technologie ancienne, et le J4 Services postaux, l'USPFC et le GSOIFC s'affairent actuellement à la transférer sur une plate-forme SharePoint appartenant au COIC et gérée par celui-ci. Le nouvel outil SharePoint des opérations postales devrait être opérationnel d'ici l'automne 2016. L'analyse de profession (AP) tant attendue ira de l'avant, et la première rencontre du groupe consultatif du commanditaire se déroulera en juin ou

BPFC 512 déployé, nouvelle variante VSE postal pour Ex MAPLE RESOLVE 2016, Wainwright. Photo crédit: Cplc Greg Penner

juillet 2016. L'AP sera menée par le Directeur Besoins en production de personnel, et deux experts en services postaux y seront affectés. Elle portera sur tous les aspects de la structure d'emploi militaire du métier, et un de ses principaux produits livrables sera la création de nouvelles descriptions de spécifications de travail qui remplaceront les spécifications intégrées de métiers datant des années 1980. Ce processus devrait fournir une fondation importante qui cernerait les secteurs où des améliorations peuvent être apportées et des recommandations positives sur la marche à suivre pour le métier de commis postal.

Cplc Roger Meuse, commis postal, 2 PPCLI, traitant un colis pendant Ex MAPLE RESOLVE 2016.

Photo crédit: Cplc Greg Penner





CHANGEMENTS POUR LES OFFICIERS FINANCE ET L'OCCUPATION COMMIS SGR

Co-aviséur Finance et Commis SGR occupation, Capt(V) C.S. Corrigan

LE RENOUELEMENT DES OFFICERS DE FINANCE MILITAIRES

La formation de nos officiers de finance militaires a changé considérablement au cours des 15 dernières années. De spécialiste à généraliste, nos logisticiens effectuant les fonctions de finance ont reçu différents types de formation tout au cours des années. Considérant la publication de règles, règlements, politiques et lignes directrices du gouvernement du Canada qui définissent l'environnement et le contexte actuel de gestion financière pour tous les ministères, il est essentiel que le cadre de développement professionnel des officiers de finance militaire soit harmonisé avec les besoins gouvernementaux. Ceci garantira au ministère de la Défense nationale et aux Forces armées canadiennes l'existence d'une gestion financière saine et efficace.

Au cours des dernières années, la Branche de la Logistique a reconnu le besoin de renouveler la formation lié à la spécialisation de finance. Ensemble, la Branche et la communauté financière ont investi temps et effort pour définir les besoins afin de modifier la formation courante. Prochainement, la formation sera offerte plus tôt dans le développement des officiers et fournira des connaissances plus approfondie de tous les aspects des responsabilités financières. À cet effet, un nouveau cours intitulé "Officier des services financiers" est présentement en développement pour le premier cours céder au début 2017. De plus, avec la ségrégation de la solde et du caissier vers les Ressources humaines et la Finance, le cours d'officier comptable de la solde sera annulé dans un avenir rapproché où les objectifs de performance seront redirigés vers d'autres cours existants. Cette initiative de renouvellement pour les officiers de finance militaire continuera au cours des prochaines années et est possible grâce à l'engagement de la Branche et de ses logisticiens dévoués.

RAPSIT – ANALYSE DE L'OCCUPATION COMMIS SGR

Quelle année! L'Analyse du métier Commis SGR est présentement à la toute fin de la **Phase 5 – Plan de mise en œuvre** qui se terminera avec la publication du plan d'implémentation de la structure d'emplois militaires. Le plan d'implémentation est le document qui autorise la mise en œuvre de l'implémentation. Il abordera des questions telles que la gestion des carrières et progressions, la relocalisation et dotation de postes, la mise à jour du matériel de recrutement, les normes médicales, les normes de formation et l'implémentation du nouveau système basé sur le travail et les qualifications. Deux plans d'implémentations respectifs de la structure d'emplois militaires (ADM RH et ADM SERV FIN) sont attendus pour l'été 2016.



Entre temps, des équipes de travail ont participé à l'élaboration de nouvelles normes de qualifications et plan d'instruction (NQ/PI) pour chaque métiers de septembre 2015 à février 2016 au CILFC Borden. Des équipes de travail sont présentement à l'oeuvre afin de développer les plans de leçon des métiers Administrateur – Ressources humaines et Administrateur – Services financiers. La date cible pour les premier cours ADM RH et ADM SERV FIN est le début de novembre 2016.

Dans le cadre de mise en œuvre du nouveau système basé sur le travail et les qualifications, les deux métiers passeront d'un système à niveau de qualifications (NQ) à un système de qualification de grade (QG), ce qui signifie une transition des NQ3, NQ5 et NQ6 (trois cours de métier principaux) à QG Sdt et QG Sgt (deux cours de métier principaux). D'autres qualifications complémentaires telles que les qualifications de spécialité communes (QSC), qualifications de spécialité unique (QSU) et possiblement la reconnaissance de l'expérience (QÉ), s'ajouteront au cours de la progression de carrière. La Phase 6 – Mise en œuvre du plan devrais prendre de 3 à 5 ans, suivi d'une phase de vérification et une phase validation.



MISE A JOUR—TECHNICIEN EN APPROVISIONNEMENT

Conseiller de l'occupation Approvisionnement, LCol A. Mathieu et L'Adjuc de L'Occupation Approvisionnement, Adjuc A.B. Curtis

Il y a eu beaucoup de bon travail débutant en Décembre 2014 jusqu'à Juin 2016 dans la mise à jour de nos cours d'approvisionnement NQ3, NQ5 & NQ6 comme vous le demandiez. Oui, il faut ce laps de temps pour reconstruire des cours en passant par les étapes, CRNQ, CRPI et MLPWB. Une énorme quantité de travail accompli par notre Cadre d'instruction en approvisionnement du CILFC et volontaires experts en matière membre du conseil, venu de partout au Canada. Nous sommes également arrivés à une entente avec CILFC permettant à DGMSCA de faire un examen final qui nous a permis de nous assurer que nous avions les procédures / politiques les plus à jour en place. Voici un compte rendu actuel:

- ♦ NQ3 - cours pilote octobre
- ♦ NQ4 - NQ ou FRT - étude en cours avec CSL / CILFC / Adjuc Occupation
- ♦ NQ5 - cours pilote prévue pour octobre
- ♦ NQ6 - cours pilote prévue pour octobre



Compte rendu cours MATDANG

Si vous n'avez pas eu l'occasion d'examiner le calendrier d'entraînement du CILFC, nous avons réussi à négocier 4 X "séries" de langue anglaise (composantes de L'emballage et du Contrôle) et 2 X "séries" de langue française pour 2016. Il sera maintenant à vous tous de garder l'élan, d'être proactif et de garder suffisamment de gens qualifiés prêts et formés pour répondre à nos tâches nationales et internationales. Un merci très spécial à Mme St-Pierre qui contre vents et marées accepte de réorganiser les listes de cours pour répondre à vos besoins de formation.

Compte rendu Carburants et Lubrifiants (C & L)

C&L appartient maintenant à L'ÉMIS, Directeur Support / stratégique J4 et non au SMA (Mat) / DGSMCA effectif Juin 2015.

Cours de superviseur d'installation de carburant (AJAD) La NQ est terminée, le CRPI est prévu pour Juillet 2016 avec le MLPWB qui devrait être en Janvier 2017. Le premier cours pourrait être offert à l'été 2017.

Analyse de professions (AP) métier d'approvisionnement

J'espère que les Tech Sr Appro de votre Région / Unité / Base / Station ont identifié à tout le monde que notre métier est sur le point de s'engager dans notre AP cet été ou à l'automne. Un moment très excitant, car la dernière fois que nos spécifications de métier ont été écrites date de 1994! Dans un courriel envoyé précédemment d'un océan à l'autre, j'ai identifié que nous sommes responsables de fournir 1 X PM2/Adjum et 1 X M1/Adj expert en matière d'Approvisionnement. Pour devenir membres de cette équipe qui sera basée à Ottawa (une affectation de 2ans).

Si vous connaissez quelqu'un ou si vous souhaitez vous porter volontaire pour prendre part à ce défi important, s'il vous plaît contactez l'adjuc Curtis ou l'adjdc Sexstone le plus tôt possible. **Nous aurons 2 techniciens transférés pour être membres de cette équipe ou nous devrons choisir.** Les négociations pour un remplaçant possible seront faites à travers Adjuc Sexstone.

... SUITE PAGE 38



...SUITE

Plan de Recrutement Stratégique (PRS)

Bien qu'il semble que notre métier n'arrivait pas à maintenir une longueur d'avance dans le recrutement, nous y sommes parvenue. Nous avons fait de grands progrès et les résultats seront visible en 2018/19 avec un plus grand nombre de sets qui se frayeront un chemin à travers le «système» jusqu'à vos unités.

Promotions a adjuc – 2016

Félicitations aux techniciens d'approvisionnement suivants qui seront promus à Adjuc cet été

PM2 Daniel Campbell	Adjum Mark Lambert
Adjum Grant Lewis	Adjum Martine Guay
Adjum Lynda Proulx	Adjum Gerry Desgroseilliers

Adjuc Occ Appro –Transfert de taches- Juin 2016

Mes 2ans à titre d'adjuc de L'Occupation de l'Approvisionnement ont filé rapidement, les défis de notre métier étant nombreux et variés. Un des plus grands défis est d'équilibrer votre travail principal. L'Adjuc de L'Occupation de l'Appro est une tâche secondaire qui prend beaucoup plus de temps que la plupart le comprennent, un équilibre délicat à coup sûr! J'ai eu le plaisir de travailler avec une variété de différents groupes de soutien au cours des 2 dernières années, y compris notre personnel du CSL, L'Adjuc du SL, le Cadre d'instruction en approvisionnement du CILFC et les Adjuc/PM1 Co-conseiller de chaque éléments. Mais, je suis arrivé à la fin d'une belle carrière, et je suis très fier d'annoncer que l'adjum Lynda Proulx qui sera promu à adjuc ce mois-ci, deviendra votre nouvel Adjuc de l'Occupation d'Approvisionnement! Félicitations à Lynda, je sais que notre métier sera entre de bonnes mains pour l'avenir, surtout avec l'AP Approvisionnement qui va commencer. Un sincère merci à tous ceux avec qui j'ai eu l'occasion de travailler au fil des ans, ce fut génial, et je prends congé avec beaucoup, beaucoup de belles histoires et de souvenirs. Je voudrais vous laisser avec cette dernière pensée ... la chose la plus difficile qu'un Technicien en Approvisionnement peut faire chaque jour est de trouver un moyen de satisfaire une demande, plutôt que de dire à votre client que ça ne se fait pas.

MISE A JOUR - TECH MVT ET TECH MUNITION

Restez à l'affût pour la mise à jour des métiers de technicien en mouvement et en munition dans l'édition de l'automne du journal.





L'HISTOIRE DU BIDON JERRICAN

Association logistique des Forces canadiennes, Mr. Sean McGrath

S'il y avait un seul appareil dans la Seconde Guerre mondiale qui pourrait être décrit comme étant absolument indispensable à la victoire alliée, mais qui n'a reçu pratiquement aucun crédit pour sa contribution, ce dispositif serait l'humble bidon. Ce conteneur simple a été utilisé pour le transport de toutes sortes de fluides à partir de produits pétroliers à l'eau potable, et a servi, par exemple, comme le lien entre les deux systèmes de pipelines sous la mer entre la Grande Bretagne et la France en 1944-45 aux dépôts de carburant et les troupes de première ligne, le lien qui a permis aux véhicules de combat d'obtenir le carburant nécessaire pour leur progression.

Même avant la guerre, Hitler avait été bien conscient que l'approvisionnement en carburant pour les divisions blindées était le talon d'Achilles dans ses plans de guerre éclair. Il a ordonné le développement et la distribution d'un réservoir de carburant conçu pour faciliter la manipulation et de réduire au minimum les pertes de carburant dans des conditions de combat, qui a permis à l'armée d'avoir des milliers de conteneurs spécialisés construits à cet effet en main quand les hostilités ont commencé le 1 septembre 1939. Développé dans le plus grand secret, le bidon aux traits spéciaux avait des côtés plats qui étaient de forme rectangulaire, réalisés en deux moitiés soudées ensemble comme un réservoir de carburant d'automobile.

Il avait trois poignées permettant qu'il soit passé facilement d'un homme à un autre, et il avait une capacité de 5 gallons américains et pesait 45 livres quand plein. D'autres caractéristiques distinctes étaient sa flottabilité grâce à une chambre d'air en dessus et l'élimination de la nécessité d'un entonnoir grâce à un bec court fixé par une fermeture à pression capable d'être ouverte pour verser. Un joint de culasse à la bouche le rendait étanche, il coulait grâce à un tube respiratoire allant du bec à la chambre d'air, et l'intérieur du bidon était revêtu d'une matière plastique imperméable permettant au récipient de servir pour les combustibles autant que pour l'eau potable.

Au cours de l'été 1939, un ingénieur américain nommé Paul Pleiss qui venait de terminer un travail de fabrication à Berlin a lancé une aventure digne d'un roman d'espionnage quand il a convaincu un collègue allemand, qui avait accès à des bidons, de l'accompagner en Inde par voie terrestre avec trois de ces bidons. Le collègue a finalement été rappelé à l'Allemagne par ordre du Reichs Marshall Goering mais pas avant de fournir Pleiss avec les spécifications de fabrication complètes. Pleiss a envoyé un de ses trois bidons à Washington, mais le ministère de la Guerre l'a rejeté car ils estimaient que leur récipient cylindrique trop compliqué de 10 gallons datant de la Première Guerre mondiale serait suffisant.



Cependant, ceci n'a pas empêché l'expédition de ce même bidon au Camp Holabird, état de Maryland, où la fabrication d'une copie remaniée et mal conçue a été tentée et, sans surprise, a abouti à un échec.

Pendant que tout cela se passait, les Britanniques ont rencontré le bidon en Norvège en 1940, et c'était là qu'ils lui ont donné son nom célèbre anglais de *jerrican*. À la fin de 1940 Pleiss était à Londres et les officiers britanniques lui ont demandé s'il savait quelque chose sur la conception et la fabrication du *jerrican*. Il a fait expédier le deuxième de ses trois bidons à Londres, où des mesures ont été prises pour la fabrication de répliques exactes.

Jerricans. Les indentations estampillées sur les côtés servent à deux fins : tout d'abord pour raidir la tôle de côté ; Deuxièmement pour permettre une plus grande superficie pour l'expansion et la contraction du contenu avec la chaleur et au froid. Différentes couleurs désignent le contenu

... SUITE PAGE 40



...SUITE

La production réelle et l'adoption du bidon s'est d'abord avéré très lent et, au moment de la campagne en Afrique du Nord, les forces alliées n'avaient pas de *jerricans* autres que ceux qu'ils avaient pu prendre à l'ennemi. Dans les jours qui ont précédé la bataille d'El-Alamein, le carburant était livré à l'arrière britannique de la mer par chemin de fer dans des tonneaux en acier qui ont fui, particulièrement après avoir été malmenés par des ouvriers locaux. Ensuite, le carburant était transféré aux infâmes bidons d'essence de 5 gallons, qui étaient des boîtes carrées fabriquées à partir de la plaque d'étain et utilisés pour le transport du kérosène pour les lampes. Ils n'étaient pas adaptés pour l'essence, et le soleil chaud du désert provoquait l'étain à gonfler, à éclater au niveau des coutures soudées et des fuites étaient le résultat. Un autre problème était qu'un entonnoir était nécessaire pour verser, qui a causé plus de pertes de carburant due au déversement. Pour les Britanniques, la seule alternative acceptable était le bidon *jerrican*.

Enfin, pendant ce temps, les Britanniques ont commencé la production en masse et au printemps 1943 les forces britanniques et du Commonwealth en Afrique du Nord avaient reçu 2 millions de bidons anglais. En fait, puisque les Anglais étaient tellement bien établis dans la production des bidons *jerrican*, les Alliés ont décidé qu'ils devraient avoir la tâche de produire tous les bidons nécessaires à l'invasion de l'Europe, et des millions ont été produits pour l'ensemble des forces alliées, y compris les Américains, avant le Jour J. En novembre 1944, le président américain Roosevelt déclarait que, sans le bidon *jerrican* l'offensive à travers la France n'aurait pas été possible, et au moment de la victoire alliée en Europe quelque 21 millions de bidons *jerrican* circulaient dans toute l'Europe.

LA ROUTE VERS LES COURS D'ADMINISTRATEUR DES RESSOURCES HUMAINES – CENTRE D'INSTRUCTION DE LOGISTIQUE DES FORCES CANADIENNES (CILFC)

SMC du cadre SGR, CILFC, Adjum T.H. Fraser

À l'été 2013, j'ai été affecté au poste de Gestionnaire du plan d'instruction (PLANIN) de commis de soutien à la gestion des ressources (commis SGR) au nouveau Centre d'instruction de logistique des Forces canadiennes. En termes simples, j'étais le nouvel adjudant des normes pour toute l'instruction de commis SGR offerte au CILFC. Je n'en étais pas à mes premières armes au CILFC. En 2009, j'avais été membre des comités de rédaction de la description de qualification (DQ) et du PLANIN pour le nouveau cours de commis SGR – Niveau de qualification (NQ) 6. Cette introduction au monde de l'instruction a été une révélation. Jusqu'à ce jour, j'avais toujours imaginé un groupe d'instructeurs dévoués et hautement qualifiés qui élaboraient des plans de leçons (PL) et des contrôles de rendement (COREN) en se fondant sur leur expérience de leur interprétation des politiques et règlements en vigueur. Eh bien, j'avais tort. Comme vous le découvrirez en lisant ce texte, beaucoup d'éléments mobiles entrent en jeu quand vient le temps de produire les PL enseignés au CILFC.

Dès mon entrée en poste, j'ai reçu un coup de fil de l'Adjud Poulin, que je connaissais à titre de co-conseiller des commis SGR. Il s'est présenté et m'a expliqué les liens que nous tisserions au cours des mois à venir. Le Sgt Dumais et moi devions l'informer de toute contrainte de l'instruction observée (notamment lorsqu'un instructeur avait besoin de clarifications dans un cas de contestation de règlement par un stagiaire) dans l'environnement d'instruction. En peu de temps, il avait ouvert des voies de communication directes entre le CILFC et beaucoup de BPR, tels que le DG Ops Fin, le DTSC, le DRASA, le COIC, le DACM et le CPM. Ces BPR informaient à l'avance le CILFC de tout changement aux procédures et, en retour, le CILFC les avisait de tout problème lié à l'utilisation de leurs formulaires ou à l'enseignement de leurs politiques ou règlements.

...SUITE PAGE 41



...SUITE

A cette époque, un des problèmes chroniques était que les stagiaires ne voyaient que les procédures financières ministérielles de base dans le cadre du cours de NQ6 alors qu'ils avaient besoin d'approfondir davantage les procédures financières.

Au cours de l'hiver 2013, l'Adjudant Poulin a demandé tous les documents conservés au CILFC qui étaient liés aux cours de commis aux finances et de commis à l'administration offerts avant 1998. Tous ces documents devaient être transmis à l'Adjudant Fournier et à l'Adjudant Charron qui faisaient partie de l'équipe d'analyse de professions (AP) au sein de la Direction – Besoins en production du personnel (DBPP). J'ai fouillé l'ensemble des disques durs, CD, disquettes, armoires et j'ai même fait une descente dans la salle de contrôle des cours du CILFC cherchant tout ce qui pouvait avoir un lien avec les groupes professionnels initiaux. Je n'ai trouvé que des PLANIN pour les cours de conversion du NQ3 et du NQ5 offerts de 1998 à 2003. Il s'agissait de cours d'instruction de deux semaines visant à combler les écarts, qui étaient obligatoires pour obtenir dans le nouveau GPM de commis SGR le NQ que tous les militaires détenaient dans les GPM de commis aux finances, de commis à l'administration et de technicien des procédures du génie construction avant le regroupement. Ces PLANIN étaient d'aucune utilité puisqu'ils ne contenaient que de la matière déjà enseignée par le CILFC. La relation directe entre le CILFC et l'équipe d'AP a commencé ce même hiver. En mai 2014, j'ai été nommé représentant du CILFC et ai assisté à la réunion du conseil supérieur SGR tenue à la BFC Borden. La grande constatation de la conférence s'est avérée la suivante : la portée de l'instruction SGR était pour changer de façon radicale à tous les niveaux. C'était là des nouvelles rafraîchissantes et j'étais extrêmement emballé de participer à ce processus.

En octobre 2014, j'ai assisté à la réunion du comité d'évaluation des exigences en matière de qualifications tenue à Ottawa à titre de représentant du CILFC. Le comité, qui était présidé par le DBPP, comptait des membres des grades de sgt/m 2 à adjudant/pm 1. Du point de vue de l'expérience, il y avait des commis qui occupaient un poste de commis SGR depuis leur enrôlement et d'autres qui possédaient de l'expérience à titre de commis aux finances/à l'administration avant le regroupement; il y avait également dans le groupe divers commis qui détenaient de l'expérience opérationnelle ainsi que de l'expérience dans les établissements d'instruction et les quartiers généraux. C'est à ce moment que j'ai pleinement saisi le terme description de spécifications de travail (DST). L'équipe d'AP à la DBPP a dressé une énorme liste de tâches que les commis SGR peuvent accomplir à chaque grade. Cette liste a été établie au moyen de la recherche de renseignements à l'échelle nationale, d'entrevues, de la consultation de rapports de dotation et de descriptions de groupe professionnel militaire et d'un certain travail de détective. Les membres ont ensuite reçu une liste des types d'emploi que les commis SGR pouvaient occuper dans l'ensemble de FAC.

Ces emplois devaient être les mêmes qu'ils soient occupés en mer, sur le terrain, au QGDN ou dans la Réserve. Les membres ont associé chaque tâche à un poste auquel ils estimaient qu'elle appartenait. On a ensuite attribué à chaque emploi la désignation de niveau de base (NB) ou niveau intermédiaire (NI) en fonction des tâches assignées. Le NI signifiait qu'il fallait d'abord occuper le poste NB au même grade. Puis, les membres ont décidé si une formation ou une expérience formelle était nécessaire avant d'effectuer un travail précis. Après deux jours et demi, le président a présenté aux membres un graphique de ce qui venait tout juste d'être élaboré et duquel se dégageaient deux groupes professionnels distincts assortis de deux cheminements d'instruction et de carrière différents. Les groupes professionnels d'administrateur des services financiers (ASF) et d'administrateur des ressources humaines (ARH) avaient été créés.



...SUITE

En mai 2015, le DBPP a tenu une réunion sur les options d'analyse structurelle. Encore une fois, j'ai été invité à titre de représentant du CILFC. Tous les commis surveillants N1 étaient présents. On a informé les membres qu'en raison du nouveau module d'instruction, les NQ ne seraient plus utilisés et qu'ils seraient remplacés par des qualifications de grade (QG). On a recommandé que le nouveau groupe professionnel compte deux QG : la QG sdt (qui comporterait les mêmes connaissances et compétences que le NQ5) et la QG sgt. Les membres du comité ont également recommandé que deux cours spécialisés soient ajoutés : le cours de commis aux libérations et le cours d'analyste de vérification. Il a alors été déterminé que le nouveau cours d'ARH serait donné dans un avenir rapproché.



Canadian Forces Logistics Training Centre Centre d'instruction de Logistique des Forces Canadiennes

Resource Management Support Clerk Cadre ~ December 2015

Seated: Mr J Rideout, MWO TH Fraser, Maj GE Baldwin, Lt(N) BJ Mombourquette, WO JES Léveillé

2nd Row: MCpl G Pruneau, Mr JWD Lachance, MCpl J Wiseman, MS IMM McNeil, MCpl TL Porter,
Sgt TC Jolliffe, Sgt DMS Gaudreault, Sgt CM Ethier, Mr R Roach, MCpl SG Vickery

3rd Row: MCpl AR Tyler, Mr JYM Regis, Sgt R Currie, Mr B McCullagh, Sgt SD Emes,
Mrs K Hill, Mr P Pullman, Mr M Filion, Mr R Walton



Photo: Cpl KJ Quint, Imagery Technician, CFB Borden Imagery



LE COIN DE L'ADJUC



Depuis le dernier bulletin, beaucoup de grandes choses se sont passées!

En effet, les plans d'affectations sont complétés, plusieurs sont promus et prêts à relever de nouveaux défis ou à déménager dans un nouveau environnement, beaucoup de travail a aussi été accompli pour faire avancer plusieurs dossiers et projets tels que la reconnaissance Royale pour le Service de la logistique, les préparations pour le 50e anniversaire de notre Service, les avancés qui ont été fait concernant le Fond du Service logistique ainsi que le grand succès qui a été atteint au cours de notre tournoi de golf organisé récemment par l'Association de la logistique, pour ne citer que quelques-unes des réussites.

Plus récemment, le 6 Juin 2016, nous avons eu le changement de désignation du Conseiller/Intégrateur du Service de la logistique entre la Col Banville et le Col Johnson. La cérémonie a eu lieu au mess de l'ARC et a été présidée par le Mgén Lamarre. Plusieurs membres de la grande famille du Service ont participé à cette cérémonie ainsi que collègues et amis. Lors de la cérémonie, le Mgén Lamarre a pris quelques instants pour remercier la Col Banville pour son travail acharné au cours de son mandat en tant

que CSL/ISL et lui dire bonne chance dans son nouveau poste avec l'Op PROTEUS. Le Mgén Lamarre a également souhaité bienvenu au Col Johnson comme nouveau CSL/ISL. Enfin, le Mgén Lamarre a pris quelques minutes pour présenter notre nouveau Col Cmdt, Mgén McQuillan (retraité) et a indiqué que le changement de désignation aurait lieu plus tard cette année.

Ces derniers mois ont continué d'être passionnants et prometteurs. Il y a encore beaucoup de travail à faire, comme toujours, mais connaissant d'emblée la qualité du personnel que nous avons au sein du Service, nous ne pouvons qu'être optimistes envers l'avenir.

Vu que c'est la dernière édition du bulletin avant septembre, je désire prendre cette occasion pour vous souhaiter à tous un bel été. Nous avons tous été très occupés et ce sera le temps de recharger nos batteries, se détendre et prendre un peu de repos et passer du bon temps en famille et avec nos amis.

Je vous souhaite tous un très bel été et une excellente journée!

Adjuc P. Côté





Un mot de l'éditeur!

Le succès du journal du Service logistique dépend de la soumission d'articles de la part des logisticiens au travers les FAC. En particulier, les articles doivent inclure:

1. Histoires a propos des logisticiens et des services qu'ils offrent;
2. Histoires a propos du support que les logisticiens donnent en opération et aux gens qui travaillent fort pour que ceci se produise; et
3. Histoires a propos des politiques et programmes qui affectent les logisticiens

Les articles doivent être soumis dans le format suivant:

1. Traduits dans les deux langues officielles, français et anglais;
2. Ne doivent pas excéder 450 mots en anglais ou 500 mots en français (les articles plus courts sont préférés); et
3. Le secrétariat du Service logistique se réserve le droit d'éditer les soumissions pour le style, la grammaire et la longueur.

Les photos sont encouragées et doivent clairement expliquer le sujet et doivent inclure:

1. texte: texte décrivant chaque photo ainsi que le rang et nom au complet de chaque photos;
2. Source: Si la source de la photo est autre que la personne ayant soumis l'article, une permission écrite de l'équipe de caméra de combat ou du MDN et l'information de contact doivent être soumises avec les photos; et
3. Qualité: les photos doivent être en haute-résolution Jpeg(.jpg) documents pas plus petit que 4x5 po., 300 dpi de qualité.

N'hésitez à nous contacter par courriel à:

DND.LogisticsBranch-ServiceLogistique.MDN@forces.gc.ca

La prochaine publication sera le volume 6, numéro 4. La date limite pour les soumissions est le 1 septembre 2016.

SERVICE À NUL AUTRE PAREIL