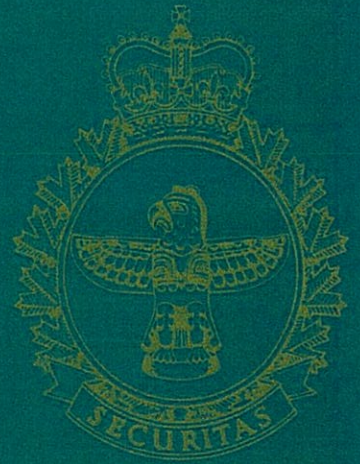




Défense
nationale

National
Defence

LE JOURNAL THUNDERBIRD



Bulletin du Service de Sécurité



LE JOURNAL THUNDERBIRD



ÉNONCÉ DE POLITIQUE – ÉDITORIAL

Le journal Thunderbird, bulletin semestriel du Service de la sécurité constitue un périodique autorisé par le MDN, conformément à l'OAF 57-12.

Le journal Thunderbird a pour objet de rendre compte de la vaste gamme des secteurs d'activité du Service, d'informer et d'éduquer et de favoriser le professionnalisme et l'esprit de corps.

Les articles propres à être publiés dans le Thunderbird pourront traiter de différents sujets et se présenter sous diverses formes. Cependant, il pourra s'agir tout autant d'articles intéressant l'ensemble du Service que de comptes rendus sans caractère officiel ayant trait aux événements locaux, aux personnalités qui les font et aux effectifs. De par leur teneur, les articles devront être de nature à être publiés dans un journal représentatif du Service de la sécurité. Les officiers de sécurité des bases et des stations, les commandants des détachements ou un représentant d'unité de la police militaire de la milice peuvent transmettre directement leurs articles à la Direction de la sécurité, sous réserve de l'approbation du commandement approprié ou du quartier général de l'UES, suivant le cas.

On fera bon accueil aux lettres adressés au rédacteur, aux questions ou aux commentaires portant sur l'éditorial; cependant, on rappelle aux lecteurs qu'il devra y être question de l'activité du Service de la sécurité plutôt que de sujets traités ailleurs avec plus d'à-propos, par exemple, dans le Bulletin du personnel, etc.

DATES DE PARUTION

Saison	Date limite pour la réception des articles, lettres, etc. par le D Sécur	Date de parution
Hiver	15 novembre	30 janvier
Printemps	15 février	30 avril
Été	15 mai	30 juillet
Automne	15 août	30 octobre

Nous avons porté à dix semaines de délai limite pour la réception des articles par le D Sécur. C'est le minimum de temps qu'il nous faut pour la date de publication, en prévoyant le temps nécessaire pour la traduction, la dactylographie et l'impression. Nous vous serions très reconnaissants de vous y conformer.

Dorénavant, veuillez adresser vos articles au capitaine D.L. Grady, D Sécur 3-2-2 (tél.: 2-9214).

PHOTO COUVERTURE

Le nouvel insigne officiel de l'Unité des enquêtes spéciales.

CONTENTS

NOTES DU DIRECTEUR DE LA SÉCURITÉ 1

GÉNÉRALITÉS

CHANGEMENTS À LA REDACTION 2

LE THUNDERBIRD – L'INSIGNE DU SERVICE DE LA SÉCURITÉ 4

LA LÉGENDE DU THUNDERBIRD – No. 6 4

ACTIVITÉS ET FAIT SAILLANTS DU BUREAU

L'ART DU COMMANDEMENT – PART IV 5

LE COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES SUPÉRIERS 7

POLICE MILITAIRE DE LA REGION DES 8

PRAIRIES DINNER REGIMENTAIRES

UNITÉ DE ENQUETES SPECIALES – INSIGNE OFFICIEL 9

QUESTIONS D'ACTUALITÉ

AMBASSADE DU CANADA – BEYROUTH 10

LA POLICE MILITAIRE DE LA BFC OTTAWA SA 11

PARTICIPATION À LA VIE COMMUNAUTAIRE

COUTUMES ET TRADITIONS ET L'UES 12

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF POLICE WOMEN 13

ALLOCUTION DU À L'ASSOCIATION DU CORPS 14

CANADIEN DU LA PRÉVOTE

SALUTATION DE LA BFC LONDON 15

NOS PM AUX COMPETITIONS DE SKI DE L'OTAN 16

RENSEIGNEMENT GRAVES DANS LA PIERRE? 18

TOURNOI ANNUEL DE CURLING DE L'ERSFC 19

SCUTTLEBUT CONFIRMÉ

DECORATIONS DÉCERNÉS À CERTAINS 20

MEMBRES DU SERVICE

MENTION ÉLOGIEUSE DU CED 20

FAIRE FACE À SON EMPLOI 20

PARFOIS, DES PETITS REINS EN DISENT LONG 20

FOND DE LA POLICE MILITAIRE POUR LES 21

ENFANTS AVEUGLES

RAPPORT FINANCIER 21

EN MEMOIRE 23

BOUTIQUE DU SERVICE DE LA SÉCURITÉ 24



Notes du — Directeur de la Sécurité —

Je me propose de préfacier ce numéro du Journal en faisant quelques commentaires sur la Marche de la RMP au sujet de laquelle il semble y avoir quelques malentendus.

La Marche est une manifestation annuelle qui s'est déroulée la première fois en 1977 dans le cadre des célébrations du centenaire de la Royal Military Police. L'objectif de cette manifestation est d'encourager le bien-être physique et d'entretenir l'esprit de bonne volonté et d'amitié internationale. Ce n'est pas une course ni une compétition au sens habituel du terme. La Marche, ouverte à des équipes militaires et civiles ainsi qu'à des particuliers, est actuellement organisée conjointement par la ville de Chichester et la Royal Military Police et, en 1983, a attiré plus de 5 000 participants. Depuis 1977, le Service de la sécurité des Forces canadiennes a toujours fait participer une équipe, parfois des FCE, parfois du Canada, et, à l'occasion, de ces deux endroits.

À la conférence de 1980 de la Direction de la sécurité, il a été décidé de formaliser la participation du Canada en désignant chaque année un commandement qui choisirait et entraînerait une équipe, laquelle participerait à la marche. À cet égard, l'ERSFC et l'UES devaient être considérées comme des commandements. Bien que l'on ait pu demander de l'aide à l'Association de la Police militaire, on s'attendait à ce que les commandants ajournent le paiement de tous les frais relatifs au transport, au logement, à l'inscription de leur équipe ainsi que le paiement des faux-frais. Le calendrier suivant a été adopté:

- 1981 — Force mobile (Remplacer par Commandement aérien)
- 1982 — Commandement aérien (Remplacer par l'UES)
- 1983 — Commandement maritime
- 1984 — Service de l'instruction
- 1985 — Commandement des communications
- 1986 — Unité des enquêtes spéciales
- 1987 — École du renseignement et de la sécurité des Forces canadiennes
- 1988 — Quartier général de la Défense nationale

En 1981, suite aux restrictions financières imposées par le commandant, la Police militaire de la Force mobile n'a pas pu prévoir d'équipe et le Commandement aérien a pris sa place. En 1982 l'UES a pris la relâche laissée à cause du changement de 1981. Depuis toujours,

les équipes canadiennes ont pris des dispositions avec les organisateurs de la RMP pour aider à monter les tentes au Centre de formation et, en retour, ont bénéficié de logement gratuit et de repas à prix modéré. Toutefois, il doit être bien entendu que le commandement, quel qu'il soit, qui envoie son équipe, est responsable de tous les frais. Par conséquent, nous dépendons entièrement de la générosité des commandants respectifs. Cette explication devrait bien montrer que le D Sécur ne choisit pas l'équipe et ne la finance pas. La désignation d'une équipe du Service toutefois, n'empêche en rien la participation d'autres membres du personnel SEC 81 et PM 811. En fait, si d'autres membres du personnel sont intéressés, ils peuvent s'adresser aux conseillers du commandement en matière de sécurité pour tous les détails relatifs à la marche de 1984. Nous espérons qu'avec la bénédiction de leur commandant, les PM du Service de l'instruction constitueront l'équipe du Service pour 1984, comme prévu.

Passons maintenant à l'Association de la police militaire. Un grand nombre d'anciens membres des divers groupes de la police des anciens éléments, ainsi que d'anciens membres du Service, font littéralement la queue pour adhérer à l'Association de la police militaire canadienne en réponse à notre campagne d'adhésion. Cette manifestation d'esprit de corps et de camaraderie est des plus agréables et devrait servir d'exemple à ceux d'entre nous qui sommes toujours en service. Avec l'aide de quelques-uns de ces camarades à la retraite (et la compagnie de téléphone Bell), nous avons eu récemment la satisfaction de retrouver un ancien combattant du Corps canadien de la Prévôté qui a vécu le débarquement du Jour J en France. Le ministère des Affaires des anciens combattants parraine un pèlerinage en Normandie au mois de juin afin de commémorer le 40^e anniversaire du débarquement et je suis heureux d'annoncer que parmi les anciens combattants de la Deuxième Guerre mondiale, se trouvera l'ancien adjudant de première classe (sergent-major régimentaire) Christopher Edward Harper, cite à l'ordre du jour, étoile de bronze, qui est non seulement un policier militaire à la retraite, mais également l'ancien chef de la police de Westmount au Québec.

Toute organisation progressive doit adopter une attitude tournée vers l'avenir et planifier le futur comme nous le faisons je le crois, au sein de ce service. Néanmoins, à l'occasion, un coup d'oeil jeté sur notre histoire est utile afin que les leçons du passé puissent s'appliquer à l'avenir. La présence de nombreux anciens membres de la police militaire à l'Association de la police militaire canadienne rend notre marché dans l'avenir plus certaine étant donné que, sûrs de nos racines, nous pouvons avancer sur de bonnes bases d'expérience et de tradition.

Généralités

Changements à la rédaction

Voici les changements qui ont été apportés au personnel de la rédaction:

Le maj J.M. JONES, D Sécur 3 — est nommé Directeur, en remplacement du Icol F. LEIGH; et

Le capt D.L. GRADY, D Sécur 3-2-2 — est nommé Rédacteur adjoint, en remplacement du capt K.T. HECK.

BRAVO ZULU au Icol LEIGH dont la détermination, la persévérance et le dévouement ont rendu l'existence du "Journal" possible, et au capt K.T. HECK dont les efforts constants du côté production ont contribué immensément à la réalisation de l'excellente revue que nous apprécions tous.

Sincères félicitations et remerciements émus de la part du Directeur et de tout le personnel du Service pour un travail bien fait.



BULLETIN DE L'ASSOCIATION DE LA POLICE MILITAIRE CANADIENNE

À la rédaction de cet article (25 février 1984), l'APMC venait de terminer une première année complète d'activités et de nombreuses choses ont été réalisées. Il reste encore beaucoup à faire mais nous y arriverons au fut et à mesure de notre développement et de notre croissance.

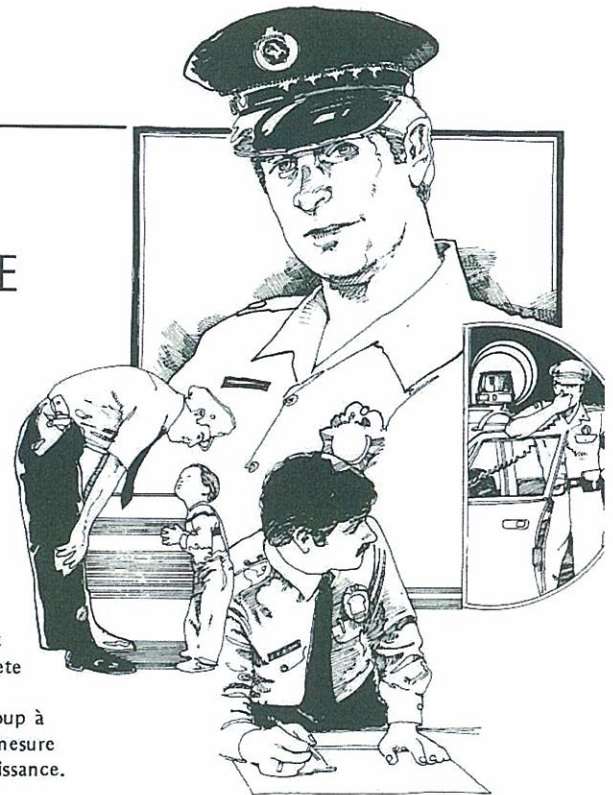
Nombre de membres

Le nombre des membres est passé de 750 l'an dernier à près de 1 500 aujourd'hui. Ce chiffre comprend un nombre croissant de miliciens et près de 200 retraités. En ce qui concerne la Force régulière, le total avoisine les 1 200 membres sur des effectifs globaux de 1 850 personnes. Voir ci-dessous la distribution des membres.

Financement des activités régionales

Le problème le plus difficile qui se soit posé au Comité exécutif de l'APMC est certes le financement des activités régionales. Il ne s'agissait pas d'un problème très grave mais il s'est avéré de plus en plus difficile d'évaluer et d'approuver les demandes sur la seule base des lignes de conduite existantes figurant dans l'acte constitutionnel de l'APMC. Dès lors, le besoin de directives plus précises se faisait sentir, tant pour les organisateurs que pour le Comité exécutif. De plus, il devenait nécessaire de coordonner les demandes de financement à l'échelle régionale. C'est ainsi qu'on mit au point une formule d'affectation des fonds et des directives, ainsi qu'une méthode de coordination régionale. Cette formule fut transmise à tous les quartiers généraux de commandement ainsi qu'à toutes les unités, bases et stations. Cette formule assurera une distribution équitable des fonds et aidera le Comité exécutif de l'APMC à évaluer et à approuver les demandes. Les points saillants de cette formule sont les suivants:

- Les revenus de caisse seront distribués également entre les activités régionales, les projets courants et les activités de l'APMC, ainsi que les projets majeurs;



- Toutes les dépenses régionales devront être prévues et soumises annuellement au coordonnateur régional. Le Comité exécutif de l'APMC pourra alors examiner toutes les demandes sur un pied d'égalité ce qui aidera à une juste répartition des fonds (ce processus nécessitera un délai raisonnable de planification de la part des organisateurs);

Les coordonnateurs régionaux sont:

Région des Maritimes — OÉM Sécur COMAR

Région du Québec — OSÉM Sécur FMC

Région du Centre — OÉM Sécur QG SIEC

Région de l'Ouest — OCÉM Sécur C Air

Région du Pacifique — Comdt — Dét PDSIU

FCE — OÉM2 Sécur FCE

Tous les autres — Exécutif APMC

Pour de plus amples détails, prière de se référer à la proposition de l'APMC datée du 7 février 1984 qui devrait être disponible partout.

Finances

Le détail de toutes les dépenses y figure. Un rapport financier vérifié sera préparé pour le 1^{er} avril 1984 et publié

dans le numéro d'été du Journal. La formule de financement des activités régionales mentionnée au paragraphe précédent, a fait ressortir que près de 2 400 \$ restent encore à affecter pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre 1984; les demandes budgétaires doivent être transmises par les coordonnateurs régionaux avant le 15 mars 1984. À la rédaction du présent rapport, nous ne savons bien entendu pas encore ce que ces demandes seront, mais les résultats en seront publiés aussi dans le numéro d'été du Journal.

Un projet majeur que nous étudions actuellement de façon très soutenue et pour lequel des fonds ont été mis de côté est l'achat de cadeaux destinés aux membres de l'APMC prenant leur retraite et touchant une rente des Forces Canadiennes. Les détails complets de cette proposition seront publiés dans un numéro ultérieur du Journal et soumis à l'approbation des membres de l'APMC. Le Comité exécutif de l'APMC travaille actuellement à la mise au point des directives, des conditions d'admissibilité, des suggestions de cadeaux et à l'étude des implications financières du projet. Nous ne sommes pas encore prêts à soumettre officiellement cette idée à l'approbation de l'APMC, mais le Comité exécutif est d'avis qu'il faut regretter en effet que de nombreux membres prennent leur retraite après de longues périodes de bons et loyaux services sans que le Service de la sécurité et ses membres leur aient rendu hommage. Bien entendu, les membres de la Milice qui prennent leur retraite doivent avoir droit au même traitement étant donné qu'ils sont membres participants de plein droit de l'APMC. Nous invitons tout commentaire ou suggestion que vous pourriez nous faire dans le cadre de ce projet qui ne sera, bien entendu, mis en oeuvre que sur approbation de l'ensemble des membres. Mentionnons que les droits des retraités, à savoir 6 \$, couvrent à peine les frais de production et d'envoi du Journal Thunderbird et les revenus produits par les retraités ne serviront pas dans le cadre qui nous occupe.

Insignes de revers

Ce n'est pas sans nervosité que nous faisons allusion à ce sujet. Dans le dernier numéro du Journal, nous avons déclaré que les insignes avaient déjà été distribués ce qui se révéla inexact. Les délais nécessaires à la production des articles du Journal sont assez grands et au moment de la rédaction, nous avons reçu l'assurance du fabricant que ces insignes seraient prêts pour le début janvier 1984. Par la suite, il devint évident que ces échéances ne seraient pas respectées mais il était trop tard pour retirer ou rectifier l'article. Nous souhaitons, encore une fois au moment de la rédaction, que ces insignes soient maintenant arrivés.

Retraités

À partir de toutes les sources possibles nous avons compilé une liste de près 900 retraités du Service de sécurité et leur avons transmis une invitation à se joindre à l'APMC. Les résultats immédiats sont très encourageants:

200 réponses positives et de nombreuses autres à venir. Renouer des vieilles camaraderies suscite un intérêt évident, nous le savons maintenant. Certains de nos membres ont pris leur retraite avant la Deuxième Guerre mondiale; d'autres viennent de la faire tout récemment. Nous comptons un nombre étonnamment grand de membres qui ont été démobilisés en 1946 mais qui ont gardé le contact d'une façon ou d'une autre. Bienvenue à tous! Remerciements tout particuliers à ceux qui nous ont envoyé le nom et l'adresse d'autres personnes à contacter.

À l'heure actuelle, l'APMC ne vise pas à l'organisation ou au parrainage d'activités sociales destinées aux retraités, mais elle encourage les organisateurs à en inclure dans certaines activités régionales si possible. Une fois les budgets bien organisés et les activités principales planifiées suffisamment à l'avance, ces activités pourront être annoncées dans le Journal et les retraités pourront en prendre connaissance. Ils pourront alors prendre contact avec les organisateurs et obtenir de plus amples détails. Pour ce qui est de localiser des retraités dans certaines régions, l'annuaire de l'APMC pourra se révéler fort utile.

Nous ne pouvons dresser la liste intégrale des membres retraités dans cet article; on en trouvera les noms dans l'annuaire publié séparément, mais nous voudrions mentionner tout particulièrement deux membres de notre Association:

J.H. Carlidge, Adj 1 (ret.) qui signale avoir été le premier policier de métier dans la police de l'Aviation royale canadienne puisqu'il y a été reclassé en 1939. Plus tard, il fut de nouveau reclassé, cette fois au métier de pilote. Nos lecteurs ont-ils des commentaires?

T. Jamieson, Maj (ret.). Le Maj Jamieson, dont le nom peut être familier à de nombreux anciens membres C Pro C, s'enrôlait dans l'Artillerie en 1927 pour être muté plus tard au C Pro C dans lequel il servit pendant la Deuxième Guerre mondiale. Il prit sa retraite de l'Armée en 1960. Il semblerait qu'il s'agisse-là de la plus ancienne date d'enrôlement de notre liste de membres. Quelqu'un peut-il le contester?

Participation de l'Association

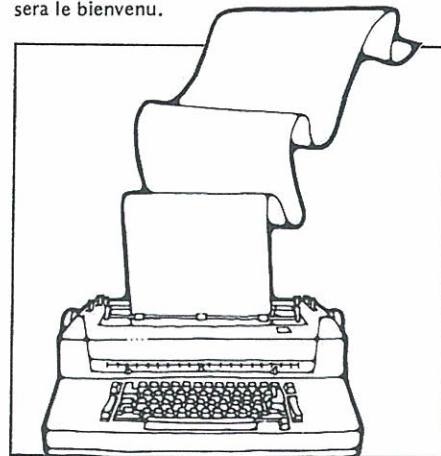
Le Comité exécutif de l'APMC déploie tous les efforts pour développer l'Association et notamment les programmes et activités dont profiteront le plus grand nombre possible de membres. Nous désirons vivement recevoir toutes les suggestions de nos membres; aussi ne soyez pas timides et faites nous part de vos idées par écrit. Il est évident qu'il y a des limites à ce que l'on peut faire, que ce soit sur le plan financier ou ressources, mais il est important que le Comité exécutif reste ouvert aux sentiments et intérêts de l'ensemble des membres. Alors, si vous pensez avoir une bonne idée, pourquoi ne pas nous le faire partager.

Projets Potentiels

L'exécutif de l'APMC étudie actuellement deux projets recommandés par les membres. Le premier concerne l'attribution d'un médaillon du Service à diverses occasions et pour divers buts. En gros, il s'agit de produire trois médaillons, en or, argent et bronze; sur une face on pourrait voir l'insigne du Service de sécurité ou le logo de l'APMC, l'autre face demeurant libre pour qu'on puisse y graver une mention ultérieure. Avec ce médaillon, on trouvera un ruban aux couleurs du Service, à savoir vert et or. Les médaillons auraient environ 1-1/2 po de diamètre. S'ils étaient produits, ils pourraient être gratuits ou coûter une somme très modique (selon le coût final et le demande) et servir à marquer des réalisations éventuelles ou collectives pour toute une gamme d'activités: instruction ou compétitions militaires, sportives, etc. Le Comité exécutif n'a pas encore déterminé l'envergure du besoin en ce qui concerne ces médaillons, mais il serait de toute façon souhaitable que ces derniers soient d'un modèle standard.

Autre projet suggéré: cartes de Noël et papeterie à l'enseigne du Service. On peut déjà se procurer une carte de Noël à la boutique de l'ERSFC, mais il s'agirait d'en produire une de bien meilleure qualité. Pour ce faire et pour que les stocks à acheter soient suffisamment grands, d'où un prix initial minimum, il faut un déboursé important. La vraie question est de savoir si la demande est réelle à cet égard. Il faut envisager le risque d'une grande commande qui meublerait les étagères pendant des années et il en va de même pour toutes sortes d'articles de papeterie. Mais si l'intérêt est suffisant, nous pourrions explorer la possibilité de produire des cartes de Noël de bonne qualité avec message interchangeable pour chaque unité; de même pour la papeterie du Service, on pourrait imprimer le nom et l'adresse de l'unité, etc.

Ces deux projets supposent un investissement considérable (moules ou matrices) et un achat initial en quantités suffisantes pour que le coût unitaire n'en soit pas exorbitant. L'exécutif de l'APMC hésite à engager ce genre de dépenses si la demande et l'intérêt ne sont pas réels. Tout commentaire ou suggestion sur les médaillons ou les cartes de Noël et la papeterie sera le bienvenu.



LE THUNDERBIRD

L'Insigne du service de la sécurité

La description héraldique et les origines du Thunderbird, l'insigne du Service de la sécurité des Forces canadiennes, ont fait l'objet d'un article dans le numéro de l'hiver 1982 du journal Thunderbird. L'article est repris pour le bénéfice de nos nouveaux membres, particulièrement ceux qui ont pris leur retraite avant l'intégration des Forces canadiennes.

Dans une couronne de feuilles d'érable or, un cartouche d'argent bordé or portant un Thunderbird au naturel, affronté, tête tournée à dextre. En-dessous du cartouche, un ruban or portant la devise SECURITAS sable et, rehaussant le tout, la couronne royale au naturel.

Le Thunderbird symbolise, chez les Indiens, un esprit mythologique probablement inspiré de l'aigle; son nom signifie "voix du tonnerre". Il s'agit de l'un des emblèmes les plus communs parmi les Indiens de la côte nord-ouest; on le retrouve souvent couronnant les totems placés devant la tente du chef. On estime que le Thunderbird est le symbole de la suprématie et du pouvoir dans la vie de la tribu. La mystique entourant cet emblème varie selon les légendes, mais le rôle d'esprit protecteur se retrouve dans toutes. Il donne des conseils avisés et protège des démons et de la malchance. Le motif (visage) qu'il porte sur la poitrine symbolise sa double transformation. Tous ses attributs font donc du Thunderbird l'emblème idéal pour le Service de la sécurité des Forces Canadiennes. Il s'agit en effet d'un emblème saisissant, distinctif et bien canadien.



La légende du Thunderbird

N° 6

Le Vison est le fils du Soleil et habite à Qalogwis. Il est sot, de tempérament amoureux et très curieux. Il a tué son ami la Loutre dont il convoitait la femme, et la Grenouille le détestait à cause de sa face allongée, de ses petits yeux et de sa mauvaise odeur. Le Vison est très vorace et surtout friand d'oeufs de poisson. Il va jusqu'à voler des palourdes aux femmes qui habitent sur la grève, et lorsque celles-ci protestent, il les transforme en étoiles de mer. Assurément, le Vison est gourmand et avide, mais il est surtout sot. Un jour, il s'est dit qu'il pourrait prendre la place de son père pour transporter le Soleil. Ainsi, s'étant levé tôt, il a sorti la boule de lumière pour créer le jour, mais comme celle-ci était très lourde à transporter, elle est tombée sur la terre entre Bella-Bella et Bella Coola, mettant le feu aux forêts. Tous les hommes et les animaux craignaient que le monde entier ne brûle. Ils ont donc appelé l'Oiseau-tonnerre, lequel a envoyé Tsona, son cousin. Celui-ci a mis son manteau magique. Il y a alors eu du tonnerre et des éclairs, et un grand orage a éclaté, éteignant l'incendie. Même de nos jours, lorsque les forêts brûlent, l'Oiseau-tonnerre protège son peuple en étendant son manteau qui amène la pluie, car son manteau, c'est les nuages qui amènent la pluie quand il fait chaud.

"Vielle légende Tsimshian".

Activités et Fait saillants du Bureau

Part IV

L'ART DU COMMANDEMENT

La sélection des chefs

par le colonel (retraité) A.R. Ritchie

Comment reconnaître les futurs chefs

On peut affirmer sans risque de se tromper que toutes les entreprises, qu'elles soient commerciales, industrielles, militaires ou financières, cherchent constamment à produire des chefs. En effet, le succès de leur exploitation en dépend. Ces dernières années, une multitude d'études ont été menées dans des universités, par des psychologues et des experts-conseils en gestion afin de trouver la ou les qualités spéciales qui sont communes à tous les bons chefs.

Ces études ont porté sur toute une gamme de caractéristiques, des facteurs physiques comme la taille, le poids et l'état de santé jusqu'aux facteurs psychologiques comme la confiance en soi, l'aptitude à dominer et la sensibilité. Bien qu'elles aient permis de déterminer qu'il existe certaines différences entre ceux qui mènent et ceux qui sont menés, il leur a été impossible de trouver UNE CARACTÉRISTIQUE qui soit constante chez tous les chefs. En fait, les chercheurs ont décelé peu de similitudes d'un chef à l'autre. Celui qui dirige admirablement bien un service pourrait fort bien être un piètre gérant d'une équipe de hockey. Dans une des études qui ont été effectuées, le chercheur a sélectionné des enfants appartenant au type passif ou subalterne, les a répartis dans des groupes de jeu et leur a permis de développer leur propres règles. Il a ensuite fait entrer dans chacun des groupes un enfant de type meneur qui a aussitôt tenté de prendre le groupe en main, donnant des ordres à l'autre. Le chercheur a alors observé que les enfants "passifs" ne prêtaient aucune attention à ces ordres si ceux-ci s'opposaient à leur façon de faire initiale. Les meneurs ont saisi et n'ont donné que les ordres que les autres membres du groupe étaient disposés à suivre. Bref, ce n'est qu'en se conformant aux règles établies par les "subalternes" que les "meneurs" ont pu prendre le commandement.

Nous croyons fermement que toutes les entreprises doivent s'assurer qu'à tous les

niveaux de leur organisation, on sait reconnaître les qualités essentielles d'un bon chef. En fait, il ne suffit pas que l'existence de ces qualités soit comprise, mais il faut aussi qu'elle soit documentée. Nous nous hasardons d'affirmer que dans le milieu militaire, pratiquement tous s'entendent pour dire que les qualités d'un bon chef sont la maîtrise de soi (la discipline), l'aptitude à communiquer, l'intelligence (on y reviendra plus tard), la motivation et l'acceptabilité. Bien que la majorité des gens puissent acquérir la plupart de ces qualités, il est douteux qu'une personne qui a des problèmes de santé, une mauvaise constitution et des facultés intellectuelles réduites y réussisse.

Les méthodes de sélection

Chaque organisme a ses propres méthodes pour trouver les chefs dont il a besoin aujourd'hui et dont il aura besoin demain. Voici quelques-unes des méthodes les plus couramment utilisées:

Recrutement local. Comme son nom l'indique, ce système repose sur le processus de recrutement. Les entreprises qui y ont recours ont pour principe qu'il faut embaucher un nombre suffisant de personnes possédant les qualités fondamentales de chef pour pouvoir combler les postes qui deviendront vacants. Elles supposent en outre que ceux qui occupent des postes subalternes monteront dans l'échelle de l'entreprise pour remplir des fonctions plus importantes. Cette politique a ses avantages et ses inconvénients. Bien qu'elle assure la relève par des personnes qui connaissent à fond le fonctionnement interne de l'entreprise, elle incite la haute direction à fixer des normes trop élevées pour de jeunes recrues. Il est paradoxal que la plupart des organismes cherchent à embaucher des gens qui possèdent plus de qualités que le poste à combler ne l'exige. Cette façon de procéder pousse inévitablement beaucoup d'employés à abandonner la partie. Pourquoi n'embaucher que des personnes ayant des qualités de meneurs alors qu'en vertu de la structure même de l'entreprise, la majorité occupe des postes subalternes?

Recrutement d'autres entreprises. Les entreprises qui utilisent ce système recrutent une grande proportion de leurs chefs d'autres organismes. Dans le milieu militaire, on a toujours eu recours à des mutations entre les divers services, directions et corps. Cela comporte plusieurs avantages. Il procure aux chefs en puissance qui sont employés dans le service un large éventail d'ouvertures et de possibilités

de promotions, et réduit pas conséquent le nombre de démissions attribuables à l'ennui et à l'insatisfaction au travail. Il incite au renouveau, dépoussière les méthodes désuètes et apporte du sang neuf à l'unité. Cet avantage-là compense largement tous les inconvénients attribuables à l'introduction d'un nouvel élément dans un milieu.

Estimation d'un expert-conseil. Bien qu'on fasse rarement appel aux experts-conseils dans les Forces canadiennes, bon nombre de grandes entreprises chargent au contraire des conseillers en gestion ou les entreprises d'experts-conseils d'embaucher en leur nom de jeunes cadres ou des cadres supérieurs. Cette méthode est valable, mais à long terme elle ne s'avère ni meilleure ni pire que le fait d'effectuer soi-même son propre recrutement.

Qualités et potentiel

On désigne par le mot "qualité", les caractéristiques du comportement d'une personne qui sont innées. Entrent dans cette catégorie l'état de santé, la constitution, l'apparence physique et l'intelligence. Le potentiel regroupe les aspects de la personnalité que l'on peut développer avec l'aide de cours spéciaux ou de stimulation appropriée comme, par exemple, la connaissance (compétence technique), la motivation, la loyauté, la souplesse de caractère et ainsi de suite. Lors de la sélection du meilleur candidat à un poste de commandement, il faut avant tout établir ses priorités et attribuer à chaque qualité souhaitée l'importance qui lui revient.

Comme on l'a dit plus haut, les qualités recherchées diffèrent selon le poste à combler. Si vous demandez à dix personnes d'énumérer, par ordre d'importance, les caractéristiques qui leur semblent nécessaires chez un chef, vous obtiendrez dix réponses différentes. Un jour, j'ai prêté l'oreille aux arguments d'un haut gradé qui ne jurait que de la loyauté. D'après lui, un gars loyal est un chef-né. Il y a aussi l'humilité que l'on considère souvent comme une vertu cardinale. L'un de nos grands penseurs, William F. Buckley, répond à cela que personne n'a le droit d'être humble que s'il a raison d'être fier, autrement il n'est que médiocre. D'autres encore attachent beaucoup d'importance à la sensibilité, à la souplesse de caractère, à la créativité, et la liste s'allonge.

Bien que nous estimions qu'il n'existe pas une liste absolue des qualités essentielles d'un bon chef, nous nous risquons à énumérer

certaines des caractéristiques à rechercher chez les candidats à la plupart des postes de commandement. Ce sont:

L'intelligence. C'est là le point de départ, ou du moins ce devrait l'être. Mais qu'est-ce que l'intelligence? Comment savoir si "X" est plus intelligent que "Y"? Comment mesure-t-on l'intelligence? Le Petit Robert définit l'intelligence comme la "faculté de connaître, de comprendre". Mais il n'est pas nécessaire de faire subir à quelqu'un un test pour mesurer son quotient intellectuel et reconnaître chez lui les signes évidents de son intelligence. Cherchez à savoir s'il est curieux, s'il a un grand pouvoir de concentration. Est-il au courant de l'actualité? Peut-il vous dire en quoi son dernier emploi consistait essentiellement, vous décrire la ville où il habite et les écoles qu'il a fréquentées ou vous donner un compte-rendu de ses lectures? Il vous arrivera rarement, sinon jamais, de trouver le candidat idéal qui répondra à toutes vos attentes. Une chose est sûre toutefois: s'il vous faut renoncer à trouver une qualité chez un candidat, que ce ne soit pas l'intelligence.

La motivation (détermination, désirs, ambition, énergie). Nous avons déjà traité ce sujet en profondeur. Rappelez-vous seulement ce truisme: Il est relativement facile de trouver quelqu'un qui peut s'acquitter du travail demandé; il n'est malheureusement pas aussi simple de trouver quelqu'un qui va le faire.

La connaissance et l'expérience. Si nous n'avons placé ces qualités qu'en troisième ou quatrième place, c'est que nous tenons à souligner que de toutes les techniques d'embauchage, ce sont celles qui sont les plus surestimées. Ce sont bien entendu des qualités importantes, mais pour le candidat sans intelligence ni motivation, elles ne mèneront nulle part. Une personne intelligente et déterminée qui peut apprendre est un atout beaucoup plus sûr.

L'acceptabilité. Nous entendons par cela que vous devez rechercher une personne qui a bon caractère et des valeurs morales sûres. La propreté, la courtoisie et la civilité sont des signes extérieurs qui vous mettront sur la bonne voie. En effet, vous ne voudrez pas d'un menteur, d'un fourbe ou d'un ivrogne. Essayez d'évaluer l'énergie du candidat. Les paresseux, on le sait, font le plus souvent de piètres chefs.

Les compétences techniques par opposition aux compétences administratives

Toutes les entreprises, sans exception, ont besoin de gens pour effectuer des tâches techniques et des tâches administratives. Par compétences techniques, nous entendons l'aptitude à s'acquitter des tâches opérationnelles élémentaires dans un organisme. On peut citer comme exemples les ingénieurs d'entreprises de construction, les médecins dans les hôpitaux, les soudeurs sur une chaîne de montage, les comptables dans les banques et les navigateurs affectés sur des navires ou à bord d'avions. Les compétences administratives sont recherchées chez ceux qui doivent assurer les services de logistique et de soutien, ce qui comprend le travail de bureau, l'approvisionnement, les services du personnel, le transport, la tenue des dossiers et les achats.

Une étude menée par une entreprise d'experts-conseils en gestion renommée a révélé qu'à mesure qu'un employé s'élève dans la hiérarchie d'une entreprise, le volume et l'importance de ses tâches administratives augmentent progressivement tandis que le nombre de ses tâches techniques diminue en proportion. Citons par exemple le cas du président d'une grande entreprise de fabrication dont le temps est presque essentiellement consacré à des fonctions administratives telles que l'établissement du budget, le financement, l'approvisionnement, la commercialisation, l'expédition, le personnel et le coût des immobilisations. Un contremaître dans cette même entreprise s'occupe pour sa part du travail technique, à savoir les plans, le montage, la mise à l'essai et le contrôle de la qualité.

On a vérifié cette théorie auprès de divers organismes et on a constaté qu'à peu de choses près, elle était conforme à la réalité. Le graphique qui figure ci-dessous illustre ladite théorie.

Nous nous sommes servis de titres de postes de gestion utilisés dans une grande entreprise, mais vous pouvez sans mal remarquer qu'il existe une analogie avec le milieu militaire. Il suffit de remplacer, par exemple, le titre de président par celui de commandant d'un commandement ou d'une base, et ainsi de suite.

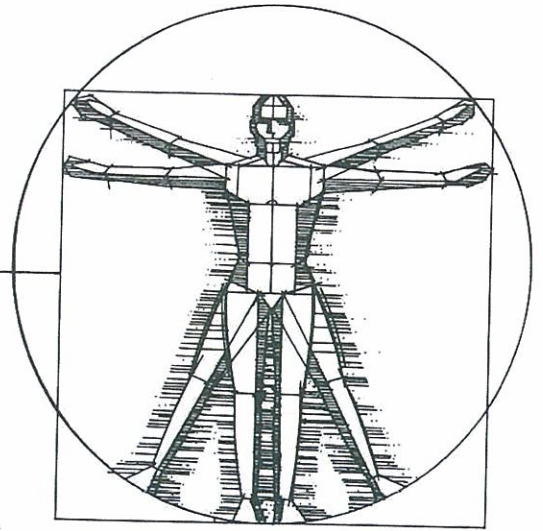
La conclusion à tirer de cette théorie, c'est que les personnes hautement qualifiées sur le plan technique ne font pas nécessairement de bons chefs. Elles ne sont pas constamment appelées à s'acquitter de tâches administratives et, par le fait même, se trouvent démunies en situation de commandement. Par conséquent, ne succombez pas à la tentation de choisir un candidat à un poste de chef pour ses seules compétences techniques.

(Cet article est le dernier de la série sur l'art du commandement.)

Tâche administratives	100	PRÉSIDENT	0	Tâche techniques
	75	VICE-PRÉSIDENT	25	
	50	CHEF D'USINER	50	
	25	SURINTENDANT EN CHEF	75	
	0	CONTREMAÎTRE D'ATELIER	100	

LE COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES SUPÉRIERS

par le maj John MacKenzie —
Unité des enquêtes spéciales



Lorsque j'ai suivi le cours de perfectionnement des cadres supérieurs dernièrement au Collège canadien de police, j'ai eu l'occasion de rencontrer vingt-cinq cadres supérieurs de la police du Canada et des Antilles et de discuter avec eux. Il en est ressorti que les policiers militaires des Forces canadiennes partagent des problèmes communs dans leur travail avec leurs homologues civils. C'est dans cette optique que je me permets de vous faire part de quelques-uns des moments de camaraderie que j'y ai vécus et des connaissances que j'ai acquises.

Le Collège canadien de police constitue un élément essentiel pour aider la force policière à faire face aux défis actuels et futurs. Pendant le cours, nous avons identifié de nombreux facteurs qui influent sur le rôle de la police, notamment et principalement les restrictions financières, l'évolution de la société, la responsabilité de plus en plus grande envers le public, la prolifération rapide des agences privées de police et l'apparition d'une nouvelle génération de policiers, bien éduqués et motivés, qui sont le produit de leur culture.

En faisant face à ces défis, nous ne pouvons plus, en qualité de gestionnaires de police, nous permettre les raisonnements inflexibles, réactionnels et conservateurs qui ont souvent été l'apanage de la police par le passé. Nous devons agir de façon logique et raisonnée. Les solutions et les propositions que nous envisageons doivent avoir fait l'objet de recherches minutieuses et être le reflet des techniques les plus avancées dans les domaines de la technologie, de la dynamique du comportement et des stratégies d'organisation.

Avant tout, nous devons en arriver à un but commun et à la coordination des efforts. Par la centralisation des ressources et le regroupement de gestionnaires de police venus de tous les coins du pays pour apprendre et discuter sur des concepts, le Collège canadien de police peut contribuer grandement à l'unité que nous devons réaliser pour atteindre nos buts. Il est alors essentiel que cette institution soit un foyer dynamique d'unification qui contribuera à aider la police à servir la société.

J'aimerais aborder la question de la résistance au changement. Ce serait un euphémisme de dire que nous vivons une période dynamique et difficile. En fait, la seule constante semble être le changement lui-même.

Tous les jours, nous sommes influencés par des changements d'ordre économique, politique, moral, technologique et environnemental. Nous sommes vraiment dans une ère d'incertitude.

La force policière, certainement pas moins et peut-être plus que les autres, est incertaine de son orientation. Nous faisons face à un taux de criminalité croissant, à un raffinement des actes criminels et à des crimes dont les motifs sont politiques. Nous devons être prêts à combattre ces crimes avec des ressources qui demeurent inchangées.

Nous assistons à un changement de la moralité et des valeurs culturelles, à l'adoption de lois de plus en plus libérales et à une plus grande responsabilité envers le public. Nous devons faire face à ces réalités à un moment où la force policière est elle-même en instance de changement.

Ma classe, EDC 83-3, était composée essentiellement d'un groupe de gestionnaires qui sont à une ou deux générations près des postes de gestionnaires qui exercent des pouvoirs de décision sur l'ensemble des Forces. Nous avons au-dessus de nous, à quelques exceptions près, un groupe d'hommes qui, bien que leur dévouement et leur intégrité soient sans reproche, ont maintes fois résisté au changement à une époque où le changement s'impose. Ils ont accepté certaines nouveautés technologiques dont les avantages étaient si évidents qu'ils ne pouvaient les rejeter.

Les facteurs inhérents à la résistance au changement sont bien connus, et sous bien des aspects, sont présents en chacun de nous. Le changement est en fait une menace à la sécurité de nos habitudes établies. Il menace de nous rendre la vie plus difficile. Nous développons un droit acquis envers nos habitudes. La nouveauté est toujours insolite, menaçante et pleine d'incertitudes, même si elle constitue une amélioration par rapport au passé.

En ce qui a trait à l'organisation de la police elle-même, dans les domaines tels le comportement humain et les ressources, la direction de la carrière, la structure de l'organisation, et le style de gestion, les gestionnaires actuels de la police sont souvent bien en retard sur leur homologues du secteur privé.

Peter Drucker a décrit une organisation comme étant une entité sociale, et affirme que ses dirigeants ne sont pas seulement comptables auprès de la société dans laquelle l'organisation fonctionne, mais également auprès des employés de cette organisation. Si une organisation veut survivre aujourd'hui, elle doit être en mesure de réagir aux changements de conditions, en évoluant elle-même. Elle doit prévoir l'évolution des conditions du milieu et de la situation interne en modifiant ses propres politiques et sa structure au moment opportun afin de s'adapter aux nouvelles conditions lorsqu'elles surviennent. À une époque de restructurations financières continues, des programmes humains de personnel et des stratégies de gestion peuvent constituer certains des quelques avantages qu'une organisation peut offrir à ses employés.

Dans *Le Prince*, traité qu'il a rédigé au 16^e siècle, Machiavel a déclaré qu'il n'y avait rien de plus difficile que de mettre en place un nouvel ordre des choses. Il semble que ce soit encore aussi vrai aujourd'hui: néanmoins, il est essentiel que le cadre supérieur de la police contemporaine reste ouvert au changement.

Dans le même traité, Machiavel a suggéré des méthodes pour mettre sur pied une organisation qui, grâce à une base solide, permettrait aux successeurs de réussir dans leurs entreprises.

Le cours m'a été profitable surtout en raison des échanges interpersonnels, fondés sur nos expériences personnelles, et des connaissances que nous ont transmises des conférenciers de grande qualité. Notre groupe, comme tout autre groupe était composé d'individus différents, mais au caractère compatible. Il arrive, en de rares occasions, que le bon groupe de personnes se rencontre au bon moment. Et c'est ce qui s'est produit dans notre groupe. Cependant, chaque personne a conservé son individualité propre.

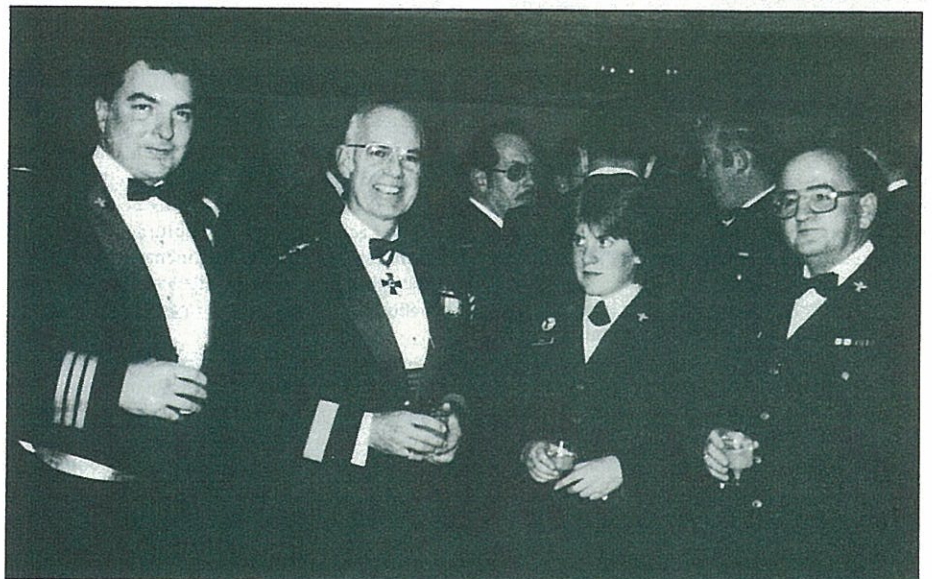
Comme vous devez vous en douter, le cours m'a beaucoup plu. Ceux d'entre vous à qui l'on offrira la chance d'y assister devraient sauter sur l'occasion. Quant aux autres, soyez assurés que ceux qui y participeront auront acquis des expériences uniques qui profiteront à tout le Service.

POLICE MILITAIRE DE LA REGION DES PRAIRIES DÎNER RÉGIMENTAIRE

1. Le 8 novembre 1983, 128 policiers militaires de tous grades provenant de la Région des Prairies ont eu l'honneur de recevoir le mgén A. Pickering, CRS, à un dîner régimentaire qui a eu lieu à la BFC Winnipeg. Vingt-trois unités de la Police militaire, stationnées partout dans la région, de la SFC Sioux Lookout à la SFC Beaverlodge, y étaient représentées. Il y avait aussi soixante-huit membres du personnel non officier, dont la plupart assistaient pour la première fois à un dîner régimentaire officiel. La plupart des policiers militaires ont manifesté le désir de voir le dîner régimentaire devenir un événement annuel dans la Région des Prairies.
2. Dans l'allocution qu'il a prononcée après le repas, le mgén Pickering a dit qu'il encourageait de tout coeur ce genre de réunion mondaine qui, à son avis, est un excellent moyen de favoriser la bonne entente et le sentiment de camaraderie parmi les membres de la D Sécur. Le mgén Pickering a dit au lcol Stevenson, l'OSEM Sécur du Quartier général du Commandement aérien, qu'il accepterait volontiers la même invitation l'an prochain. Il souhaiterait aussi que des dîners semblables aient lieu dans toutes les régions.
3. Dans son allocution qui s'adressait surtout aux convives les plus jeunes, le mgén Pickering a abordé la question du rôle unique et important que joue la Police militaire dans les Forces canadiennes. Il y soulignait que les tâches confiées aux policiers militaires et les attentes à l'égard de ces derniers constitueraient un défi qui exigeait de la part des policiers des qualités personnelles et des qualités professionnelles particulières, ce qui les différenciait des autres membres des Forces canadiennes.
4. Au cours de la réunion qui suivit le dîner régimentaire, le mgén Pickering s'entretient amicalement avec de nombreuses personnes de différents groupes, ce qui plut à tout le monde et contribua à renforcer l'esprit de camaraderie entre militaires de tous les grades.
5. Le comité organisateur a été très satisfait de la participation extrêmement élevée des policiers militaires à ce dîner, malgré le préavis relativement court. Dans les discours prononcés après le repas, on mentionna en particulier l'empressement des policiers militaires de la SFC Sioux Lookout qui y étaient tous présents, grâce à l'excellente coopération des autres sections de la Station, comme celle des pompiers, qui assurèrent spontanément la permanence en l'absence des policiers militaires. D'autres convives étaient venus en automobile d'aussi loin que Calgary et un accueil particulièrement chaleureux fut réservé au Hauptmann Hans Wilken, des Feldjaeger, posté à la BFC Shilo.
6. Dans l'ensemble, le dîner régimentaire du 8 novembre 1983 fut considéré comme un grand succès et il servira, sans aucun doute, de modèle à toutes les réunions organisées dorénavant dans la région.

L'ensemble des convives dégustant un excellent repas.

Sur la photo, en partant de la gauche: LCol Stevenson, OSEM Sécur, QG C Air; Mgén Pickering, CRS, Sdt (F) Stutt, Vice PCM, BFC Portage-la-Prairie; Adjud Lavoie, PCM, Détachement-Ouest UES, BFC Winnipeg.

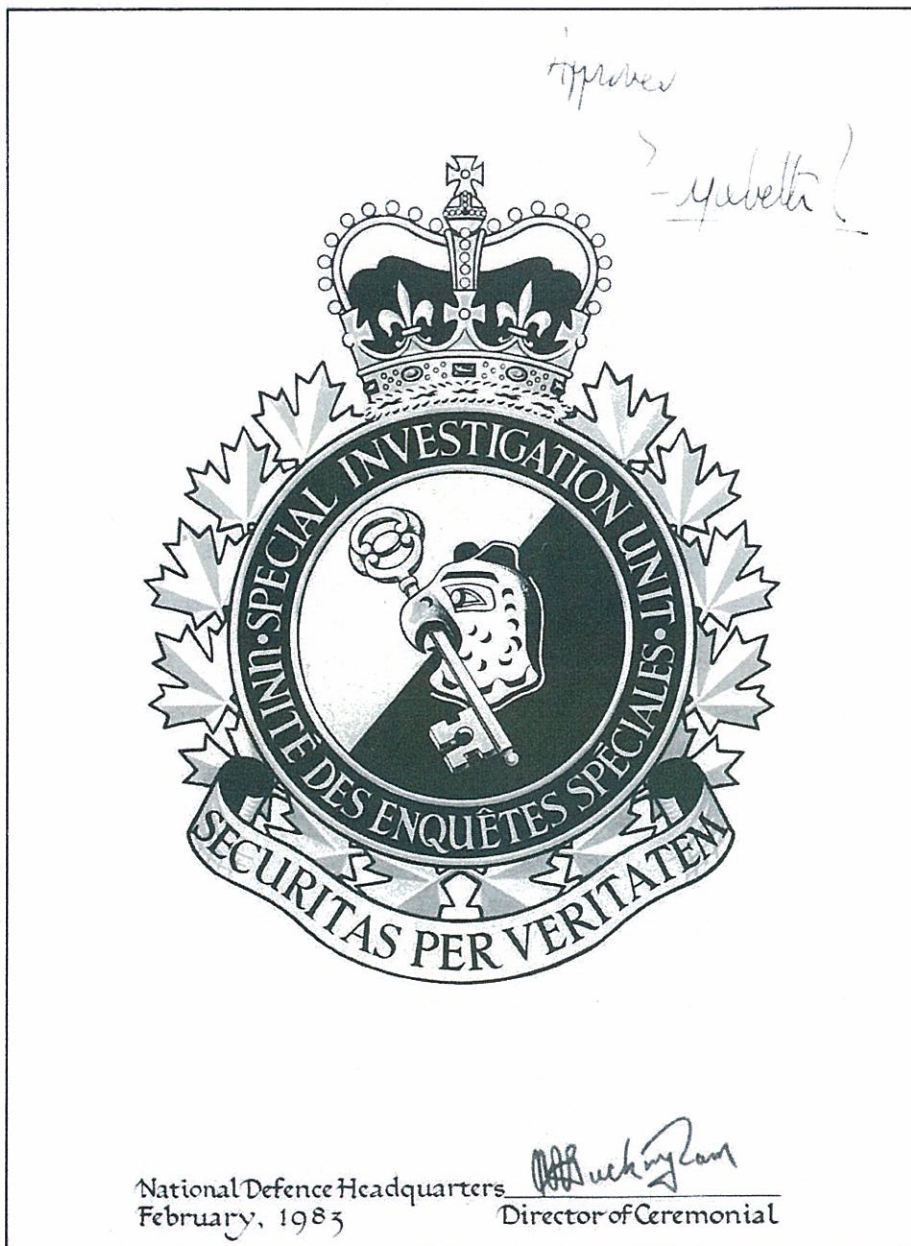


LE 8 NOVEMBRE 1983

UNITÉ DE ENQUÊTES SPÉCIALES

Le modèle de l'insigne officiel de l'Unité des enquêtes spéciales a été lancé en 1971 sous le parrainage du lieutenant-colonel A.I. Murtagh, qui était alors commandant de l'Unité. Pour différentes raisons, on a jugé que ce n'était pas le moment opportun pour mettre l'idée de l'avant et aucune mesure n'a été prise avant le mois de novembre 1979, alors que le lieutenant-colonel G.L.R. Bruce, commandant de l'unité à cette époque, a autorisé l'utilisation du motif central comme insigne non officiel de l'Unité, conformément aux règlements. Aumois d'octobre 1982, le lieutenant-colonel P.A.H. Dupille, le commandant à ce moment-là, a soumis le modèle par l'entremise de la Direction du cérémonial et, avec l'appui total du conseiller du Service de sécurité, du Chef – Renseignement et sécurité, et du Vice-chef de l'état-major de la Défense, le modèle de l'insigne a été accepté dans sa forme actuelle. Il a reçu l'approbation officielle de Sa Majesté la Reine au mois de septembre 1983.

INSIGNE OFFICIEL



Pour les profanes, l'insigne peut être décrit comme suit:

Le pourtour – le pourtour des “Diverses unités” des Forces canadiennes comprend un tortil de feuilles d'érables, avec listel et surmonté d'une couronne;

La tête de “l'oiseau de tonnerre” – reflète le lien qui existe entre l'Unité des enquêtes spéciales et le Service de sécurité des Forces canadiennes, et dénote la protection (contre le mal et le malheur) et les conseils éclairés (le Renseignement), qui sont des fonctions de l'Unité;

La clef – représente les méthodes d'investigation de l'Unité des enquêtes spéciales pour atteindre la vérité par la persévérance, l'exactitude, la sincérité, l'honnêteté et la loyauté;

Les couleurs – le centre divisé par une diagonale et portant les couleurs du Service de sécurité, vert et or, et traversé d'une bande écarlate, dénote l'alliance entre le Service de sécurité des FC et le Corps de la Royal Military Police établie officiellement au mois de juillet 1982; et

La devise – “Securitas Per Veritatem” (La vérité au service de la sécurité), devise fondée sur les faits et la réalité, représente le moyen de défense le plus sûr contre les menaces à la sécurité des Forces canadiennes.

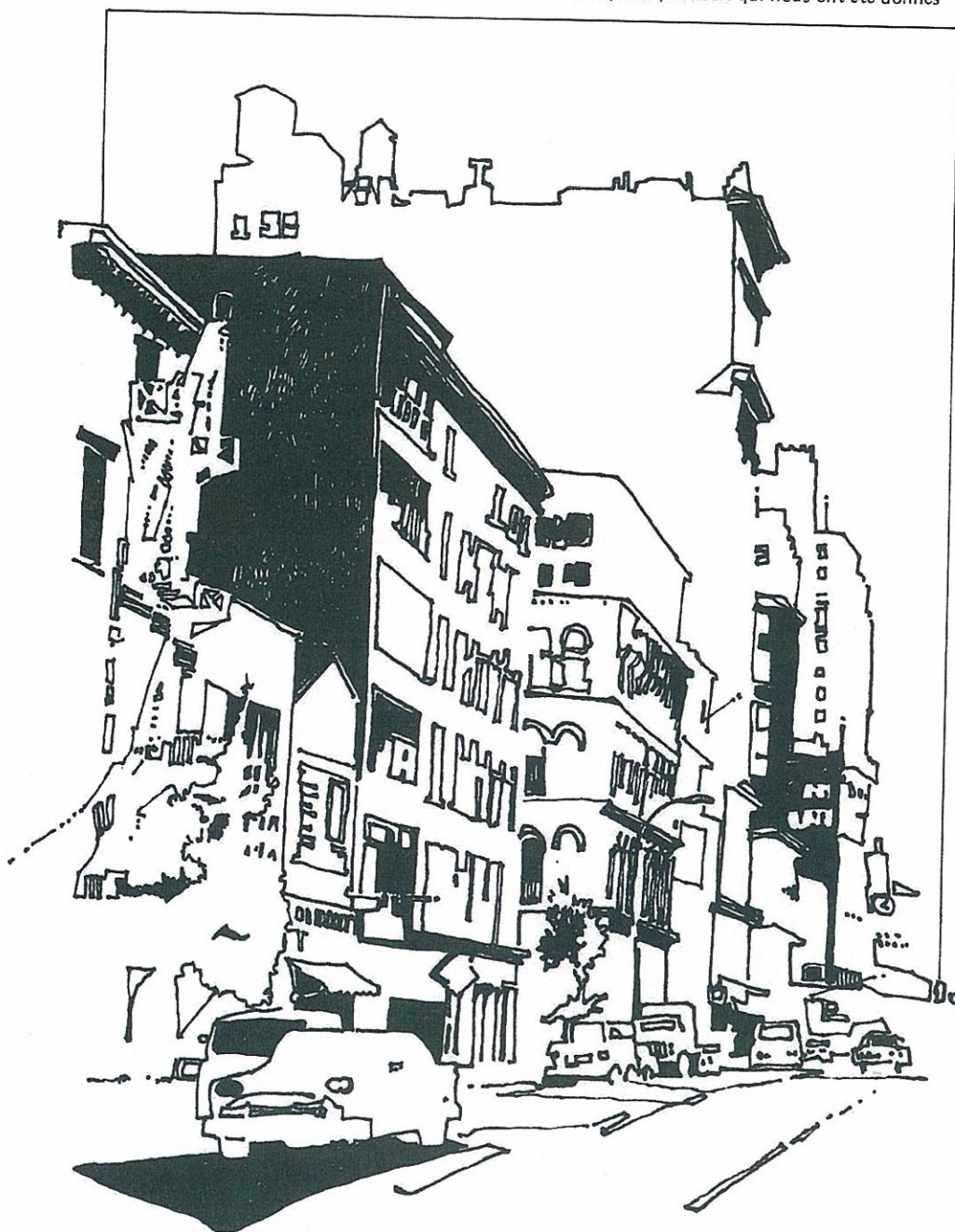
Questions d'Actualité

AMBASSADE DU CANADA BEYROUTH

Nous vous envoyons nos salutations de ce point névralgique du Moyen-Orient. Le cplc Oates, le cpl Kevin Haggerty, le cpl Yves Boulanger, le cpl Guy Pelletier, le cpl Bob Sequin et moi-même sommes maintenant installés à Beyrouth, au Liban. La vie et le travail promettent d'être intéressants.

Avant notre départ pour le Liban, nous avons tous passé deux semaines à Ottawa à nous instruire sur le rôle de gardes de sécurité de la PM auprès du ministère des Affaires extérieures. Les exposés précieux qui nous ont été donnés

par le sgt D. Abbott



nous ont permis de bien comprendre en quoi consistent les fonctions qu'il faut remplir dans ce monde très différent du nôtre que sont les ambassades.

Nous sommes arrivés à Beyrouth en deux groupes à cause d'une tempête de neige à Ottawa, le premier groupe a été détourné de son itinéraire et a dû passer une nuit à Zurich, en Suisse. Il va sans dire que cette petite halte a bien fait notre affaire. Comme l'aéroport de Beyrouth était fermé, le deuxième groupe, lui, a passé plusieurs nuits à Paris. À Beyrouth, nous avons été chaleureusement accueillis par le sgt Dan Lynch et son équipe.

On apprend bien vite à s'adapter à la vie à Beyrouth. Le fracas intermittent des obus, le sifflement des balles, les voitures qu'on fait sauter et les encombrements perpétuels de la circulation rendent la vie très animée. On dit ici qu'"à Beyrouth, on ne s'ennuie jamais".

Le travail à l'ambassade est tout à fait différent de toute autre tâche que doit accomplir la PM. Avec l'aide du cplc, les gardes de sécurité ont à inspecter, au moyen de détecteurs de métaux, les nombreux visiteurs que reçoit l'ambassade tous les jours, ce qui tient tout le monde très occupé. Nous fonctionnons selon l'horaire de travail ordinaire, c'est-à-dire quatre jours de service suivis de quatre jours de période libre, et puis nous avons nos deux semaines de congé. Le sgt habite seul, dans un appartement, tandis que le reste des gardes de sécurité logent dans une demeure imposante comportant 17 pièces qui domine l'aéroport de Beyrouth et la mer. Comme d'habitude, les appartements des gardes de sécurité sont le centre de la vie mondaine de tout le personnel canadien. Le couvre-feu à 20 h tous les soirs écourte la plupart des soirées, mais nous nous arrangeons quand même pour rattraper le temps perdu.

Les indemnités de service à l'étranger versées par le MDN permettent à tout le monde de vivre sans trop de peine à moins bien entendu qu'on veuille du bifteck tous les soirs. Certains membres du personnel ont même réussi à épargner de l'argent en se passant d'articles de luxe comme les caméras et les vêtements.

Il y a deux mois que nous sommes ici, et il nous semble que le temps passe très vite. Il nous arrive d'avoir à nous rendre à Chypre, en Syrie ou en Jordanie en service d'estafettes, ce qui vient rompre la monotonie de la routine quotidienne et nous procure un agréable répit dans les conflits du Liban.

"Inshallah" (si Dieu le veut), comme disent les Arabes, le printemps viendra bientôt, et nous rentrerons chez nous.

LA POLICE MILITAIRE DE LA BFC D'OTTAWA SA PARTICIPATION À LA VIE COMMUNAUTAIRE

par le sgt Colin Dewar



Vérification par le soldat Pellerin.

Inspection mécanique effectuée par le caporal chef Brine de la section de sécurité de MME.

La Section de police militaire de la BFC Ottawa a chargé un sergent d'assurer la liaison avec les jeunes. Celui-ci poursuit activement l'application de la directive du CRS émise en 1978, proposant la création d'un service qui donnerait à la police militaire et aux enfants de militaires la possibilité d'avoir des contacts et de collaborer, de manière à réduire le sentiment de méfiance et d'aliénation existant chez les uns et les autres et à renforcer la confiance et le respect mutuels.

Le Chef de sécurité de la BFC Ottawa a lancé un programme de liaison avec les jeunes destiné à rapprocher les membres de notre police militaire de la jeunesse de nos collectivités.

La BFC Ottawa a ceci d'assez particulier qu'elle est coupée en deux. Nous assurons en effet un service à la BFC Ottawa Sud (Uplands) qui a 766 logements familiaux, et à la BFC Ottawa Nord (Rockcliffe), à une douzaine de milles de là, dans le nord de la ville, qui en a 602.

Les collectivités d'Uplands et de Rockcliffe sont totalement distinctes; chacune à ses propres activités, écoles et conseils communautaires. Outre le maintien de l'ordre dans ces deux localités, nous y assurons également un service communautaire.

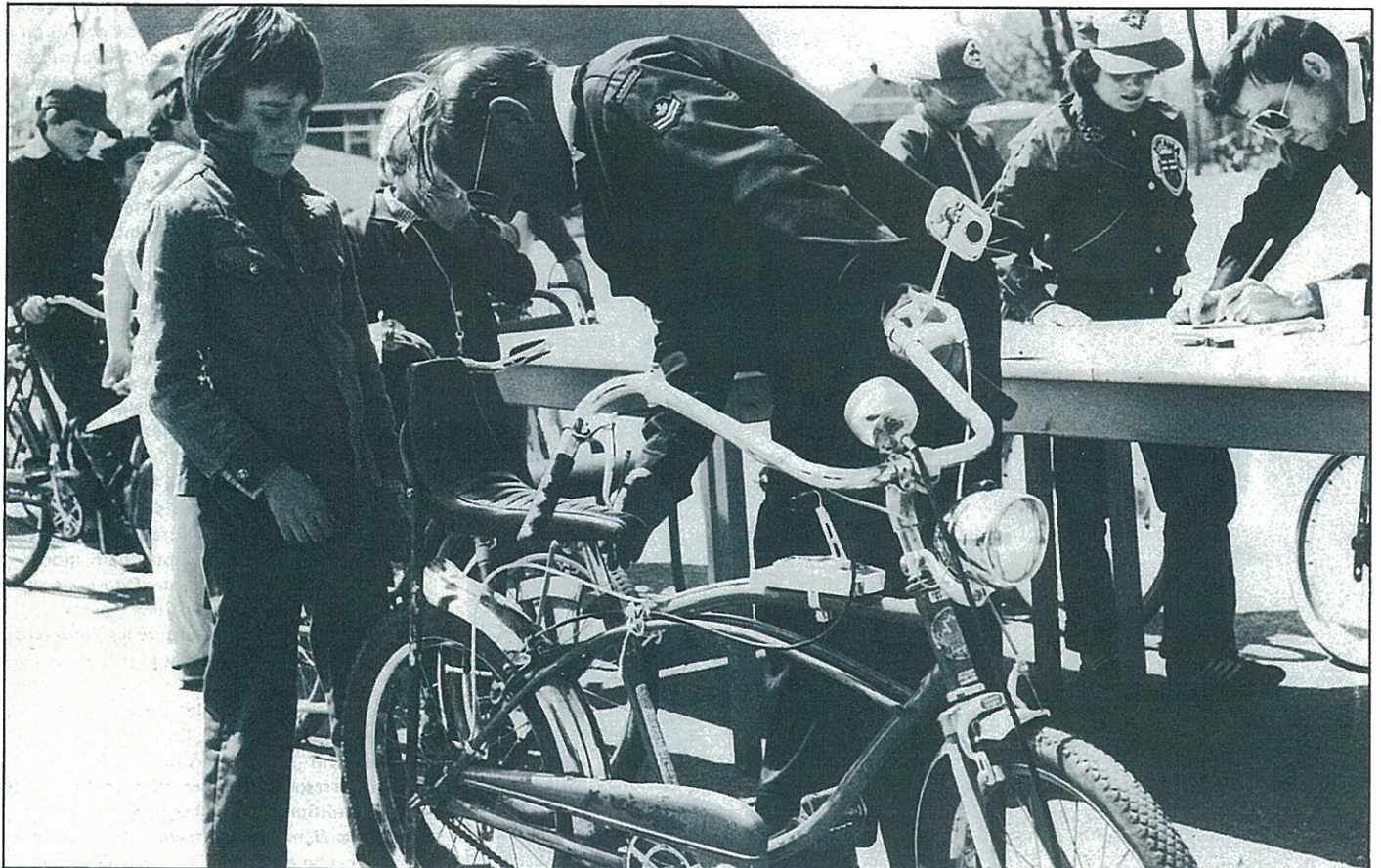
C'est le sergent Dewar qui est le sous-officier chargé d'assurer les services communautaires et la liaison avec les jeunes. Il

maintient le contact entre nous et les deux conseils communautaires grâce à des réunions et à une participation directe à leurs nombreuses activités.

À Uplands, comme à Rockcliffe, les patrouilles scolaires jouent un rôle actif et efficace. Elles sont financées par les conseils communautaires, sous l'autorité des vice-principaux et du sergent Dewar. Les membres de ces patrouilles sont d'ailleurs récompensés à trois reprises pour leur travail. On leur offre des repas de pizza pendant l'année scolaire et, en juin, on les emmène à un match des Expos de Montréal. Ces patrouilles ont rendu de grands services aux deux collectivités et à la police militaire en aidant les élèves à traverser les rues très fréquentées aux carrefours et aux passages pour piétons. Chacune comprend une quarantaine de membres.

Nos programmes de Parent-secours sont coordonnés avec ceux de Gloucester et d'Ottawa. Ils consistent à faire des causeries dans les écoles, à aider les coordonnateurs du programme et à sélectionner les candidats.

Le programme de Surveillance de quartier vient d'être lancé. Outre la surveillance proprement dite, il consiste à effectuer un inventaire des biens ménagers (marquage des objets de valeur) et à assurer la sécurité des logements. À cette fin, nous fournissons aux collectivités des machines à graver, des feuilles d'inventaire et des auto-collants.



Nous participons également au programme d'intervention préventive (PIP) du ministère des Services correctionnels. Il s'agit d'un programme de mesures différées ou de probation volontaire pour des enfants qui ont désespérément besoin qu'on les aide. Les travailleurs sociaux, et les étudiants en droit de l'Université Carleton, dans le cadre de leur programme, aident les jeunes dont on leur confie la charge à se réinsérer dans la société. Les forces de police de la région d'Ottawa n'inculpent en général les jeunes qu'en dernier ressort, lorsqu'une action différée a échoué.

Avant la fin de l'année scolaire, on organise des rodéos de bicyclettes dans nos écoles afin de renforcer encore nos rapports avec la population. Cela représente un travail considérable, mais qui s'est avéré efficace et a été bien accueilli. Un nombre important de membres des forces de police et des sections des bases de la région d'Ottawa y participent.

Le Fonds communautaire de notre police militaire est alimenté par les ventes aux enchères d'objets trouvés. Jusqu'à présent les produits de ces ventes ont été remis aux deux collectivités sous la forme de deux ordinateurs

pour nos écoles, de quatre bicyclettes pour nos rodéos, de bons d'achat et de trophés pour la course de lenteur en bicyclette (c'est le plus lent qui gagne), de certificats d'appréciation communautaire, d'une subvention au hockey mineur, et d'une autre subvention au Jardin d'enfants coopératif Elizabeth Park.

Nous avons fait causeries sur des questions touchant au domaine de la police devant diverses sections de la base, ainsi que devant les Boys scouts, les Louveteaux, les Éclaireurs, les Castors, les Guides, les écoles et divers groupes communautaires, afin de les sensibiliser à ces questions. Nous prenons une part active à de nombreuses activités communautaires sous des formes très diverses: détermination de la vitesse des balles de baseball au radar, présentation d'un char dans un défilé, démonstration de notre alcootest à la Foire de conditionnement physique, participation à une "Smooth Race" pendant le Bal de Neige, visite au "Village des jeunes", aide à la coordination de la plus longue chaîne humaine du monde sur le canal Rideau, sans compter les patrouilles en bicyclette et les petites séances de bavardage avec les habitants de notre base.

COUTUMES ET TRADITION ET L'UES



par l'adjuc Gus Preiswerk

Tirage pour désigner le gagnant d'une bicyclette 10 vitesses. Le vice-principal Dale Marcellus, le sergent Dewar et l'officier de sécurité de la base, le major Dallaire.



Toute personne bien avisée ferait bien de résister à la tendance moderne voulant que l'on rejette et ignore la tradition à la faveur des convenances administratives. Il est malheureux que dans l'esprit de certains, il y ait confusion entre la tradition militaire et son rôle dans les Forces canadiennes. La tradition dans les Forces est la qualité fondamentale que l'on appelle patriotisme, dévouement, loyauté, honneur et la fierté envers l'unité et des Forces en général. Par le passé, les Canadiens ont appris à leurs dépens qu'il faut parfois lutter pour défendre les principes qui leur sont chers. Les caractéristiques essentielles d'une force militaire chargée de défendre la population sont la qualité de la formation, la discipline et la qualité de leadership, lesquelles, prises dans leur tout, forment la compétence professionnelle. Ensuite, l'objectif visé est de préparer le marin, le soldat, et l'aviateur à faire face avec détermination et courage aux pressions et aux exigences de la guerre moderne.

L'histoire de nos forces confirme tout à fait que les coutumes et la tradition ont contribué largement à l'édification d'un moral élevé et d'une force de volonté, favorisant cette fierté personnelle et cette fierté envers les Forces qui ont si souvent inspiré les Canadiens dans l'adversité et les ont conduits à la victoire.

Les coutumes et les traditions répondent à des buts multiples. Entre autres, elles se transmettent d'une génération militaire à l'autre. Le respect et l'observation des coutumes et des traditions rapprochent les militaires de différents éléments qui travaillent ensemble. L'observation et le respect de la tradition leur

ouvrent les portes et constituent un terrain d'entente qui facilite grandement la conduite de nos affaires courantes, peu importe la nature du travail. De plus, le respect des traditions et l'observation des coutumes suscitent le respect et favorisent la confiance, si essentielle à l'exécution du travail du Service de sécurité.

La compréhension et l'appréciation des coutumes et des traditions est des plus apparentes dans le secteur relevant du Dét Pacifique de l'UES, vu la proximité des installations navales, terrestres et aériennes.

Le respect et la compréhension des coutumes et de la terminologie navales, des termes comme "Ponts", "Poulaines", Cloisons et "Capitaines d'armes", tout contribue à faciliter la communication avec les marins.

Lorsque nous sommes en contact avec le personnel de l'aviation, la compréhension des termes propres à l'aviation est d'une importance primordiale pour obtenir des renseignements. La compréhension des termes comme "Escadre", "Escadrille", Adjudant-chef de la station facilite la communication.

Parallèlement, le respect des traditions et des coutumes au sein de l'Armée de terre dans les différents régiments et nos unités respectives est d'une importance suprême. La compréhension des termes "Sergent-major", "Premier sergent" et "Sergent-major de régiment", et des coutumes en usage sur les terrains de rassemblement nous aide dans notre travail.

Le temps passé à nous familiariser avec les coutumes et les traditions des unités dont nous sommes responsables s'avérera un avantage incalculable et nous permettra de mener nos tâches à bien, tout en étant agréable pour chacun de nous.

Pour mener à bien les tâches du Service de sécurité, il faut souvent avoir recours à l'aide et à l'appui d'autres membres des Forces. Notre respect et notre compréhension des coutumes, des traditions et du langage propre aux différents éléments contribueront à améliorer notre efficacité générale en tant que policiers militaires et nous aideront à atteindre les objectifs du Service de sécurité en général. Chacun d'entre nous devrait apprendre à connaître les autres, car nous pouvons ainsi accroître notre satisfaction personnelle et notre valeur.



INTERNATIONAL ASSOCIATION OF POLICE WOMEN

par le capt (F) P.M. Samson, Officier
de sécurité de la BFC Chilliwack

Du 3 au 7 octobre 1983, l'International Association of Women Police (IAWP) a tenu son 21^e Congrès annuel, à Vancouver (C.-B.). Grâce aux bons soins du Directeur de la sécurité, le colonel R.T. Hall, j'ai pu y assister.

L'IAWP est un groupe d'agents de police qui se sont associés en vue de perfectionner l'éducation et la formation des policiers, hommes et femmes. Ce n'est pas une organisation féministe visant à éliminer les policiers de sexe masculin, mais plutôt une association dont l'objectif est de réduire et d'éliminer les barrières qui peuvent empêcher le policier de réaliser son plein statut professionnel.

Le thème du congrès de 1983 était: "Le policier dans son milieu de travail". Les discussions et les conférences ont porté sur un grand nombre de sujets, dont les suivants:

- L'aspect économique des opérations policières
- Changements technologiques en criminalistique
- Les femmes-agents et la supervision
- Techniques de surveillance
- La détention en cellule.

Des conférenciers sont venus d'Angleterre, de la Jamaïque et de plusieurs villes du Canada et des États-Unis. Il y avait des représentants de la GRC, de Scotland Yard, du FBI, des forces de police de diverses municipalités, et d'un certain nombre d'universités.

Ceux et celles qui ont assisté à la conférence venaient de toutes les régions de l'Amérique du Nord, et représentaient tout un éventail de corps de police. Tous les grades étaient représentés; il y avait des chefs adjoints d'une force de 3 500 policiers, des sergents, des constables et des agents de première classe. L'expérience des participants variait entre deux ans et trente-deux ans. Tout bien considéré, c'était un groupe assez impressionnant.

Grâce à des arrangements qui avaient été pris antérieurement, quatre sergents de la police militaire de la BFC Chilliwack ont pu assister aux trois conférences portant sur les changements dans le domaine de la criminalistique. Ces sous-officiers supérieurs ont semblé beaucoup apprécier leur expérience. En fait, ils ne voulaient plus retourner à Chilliwack. Ils voulaient se joindre aux State Troopers de l'Utah.

Le congrès a été non seulement instructif, mais aussi agréable. Avec les connaissances qu'ils ont acquises et les amis qu'ils se sont faits, les participants n'ont pu qu'améliorer leur potentiel.

Si vous êtes intéressé(e) à vous joindre à l'IAWP, envoyez 20 \$ et vos nom et adresse au sergent Carol-Ann Halliday, Vancouver Police Department, 312 Main Street, Vancouver, B.C., V6A 2T2.

Si vous êtes intéressé(e) à participer au 22^e Congrès annuel de l'IAWP, lisez ce qui suit:

Le 22^e Congrès annuel de l'IAWP aura lieu à l'hôtel Hyatt Regency de Dearborn (Michigan), du 17 au 21 septembre 1984. Il y aura notamment des cours sur les sujets suivants: armes à feu et utilisation des armes à feu; évaluation personnelle; autodéfense et immobilisation au sol; responsabilité pour la faute d'autrui; usage des armes meurtrières. Les cours sur les armes à feu et l'autodéfense comprendront des exercices pratiques. Un concours de tir est également au programme.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec la directrice du congrès, Judy Anne Eckstein, à l'adresse suivante: Warren Police Department, 29900 Civic Center Dr., Warren, MI 48093. Téléphone: (313) 574-4700.

ALLOCUTION DU MAJOR (RETAITE) A.E. MAC ASKILL À L'ASSOCIATION DU CORPS CANADIEN DE LA PRÉVÔTE

(DIVISION DES MARITIMES)

SEPTEMBRE 1982

Permettez-moi pour commencer de sincèrement féliciter les membres de l'Association du Corps canadien de la Prévôté (Division des maritimes) qui n'oublent jamais de se souvenir de leurs camarades qui ont si bien servi notre pays en temps de paix comme en temps de guerre.

J'aimerais remercier personnellement Bill Robarts, votre président, d'avoir invité mon épouse Una et moi-même à cette réunion. Toutefois, cette invitation s'accompagnait de quelques conditions. En effet, il m'a invité au "banquet annuel" en me demandant de faire un discours rapide sur n'importe quel thème de mon choix à l'exception de "la politique et de la religion". Je dois ajouter qu'il s'agissait là d'un bon conseil, car il semblerait que très peu de personnes soient capables d'analyser avec précision notre société politique ou économique. Dans le magazine Harpers en 1947, il était noté: "Notre pays traverse un sombre moment de son histoire. La situation interne est chaotique. Notre dollar est faible dans le monde entier. Les prix sont si élevés qu'ils paraissent parfaitement incroyables. Sur la scène politique, c'est l'incertitude qui prédomine. La Russie comme d'habitude, assombrit l'horizon. Nous vivons une période solennelle. Personne ne peut entrevoir la fin de nos problèmes".

Dans un certain sens, on pourrait être tenté de dire que nous venons simplement de boucler la boucle et qu'en 1982 nous vivons la même situation. Le Canada vient de célébrer son 115^e anniversaire et bien que l'avenir se présente sous les plus sombres couleurs, nous avons toujours le privilège de vivre dans l'un des pays les plus démocratiques du monde. Il va sans dire que les membres du Corps canadien de la Prévôté en temps de paix comme en temps de guerre, ont joué un rôle important pour préserver notre façon démocratique de vivre. Si vous le permettez, j'aimerais passer notre histoire brièvement en revue.

Le Corps canadien de la Prévôté a été constitué le 15 juin 1940. Il s'agit en réalité d'un descendant d'organismes plus anciens,

aussi bien dans les armées canadienne que britannique. Les articles de guerre des divers monarques britanniques depuis le Moyen-Age jusqu'au vote de la Loi sur l'armée en 1879, font de nombreuses références au Grand Prévôt et à sa Compagnie de prévôté ainsi qu'à leurs fonctions qui s'inscrivaient principalement dans le cadre de la discipline.

En 1557, sous le règne de "Marie la sanguinaire", le Grand Prévôt comptait au nombre des effectifs de son quartier général, un aumônier, deux juges, deux geôliers et deux bourreaux. L'histoire semblerait indiquer qu'ils étaient tous bien occupés. En 1625, sous le règne de Charles I, le Grand Prévôt était chargé d'exécuter les peines décidées par les cours militaires et, de plus, il pouvait agir par procédure sommaire. Le service de la Prévôté devait exécuter les peines militaires, qu'il s'agisse de détention ou de peine de mort.

L'histoire canadienne ne fait pas mention d'un service de prévôté avant 1914 et rien ne dit qu'il y ait eu un Grand Prévôt au cours de l'insurrection du Nord-Ouest ou de l'expédition sud-africaine.

Au cours de la Première Guerre mondiale, la police militaire faisait partie de détachements dans les divers districts militaires du Canada et, le 23 avril 1918, fut constitué le Corps de la Police militaire, comprenant un effectif de 850 personnes au Canada, 294 en Angleterre et 160 en France. Trente-quatre chevaux faisaient également partie de l'effectif.

Au moment où la guerre éclata en septembre 1939, chaque district avait à son effectif de guerre un certain nombre de policiers militaires de garnison. Avec les polices de bataillon et autres polices régimentaires, ces policiers patrouillaient les rues des grandes villes et avaient des salles de garde dans les divers centres où se trouvaient les troupes. Après ces

débuts peu propices, ce qui, plus tard, devait devenir le Corps canadien de la Prévôté, avait un effectif d'environ huit mille officiers et hommes à la fin de la guerre.

L'histoire du Corps canadien de la Prévôté en Europe est naturellement étroitement liée à son travail en matière de contrôle de la circulation, soit la fonction principale de la Prévôté au cours des batailles. Malgré les combats, le besoin de patrouilles disciplinaires ne cessait jamais et les enquêteurs étaient toujours bien occupés.

Au Canada, pendant la Deuxième Guerre mondiale, la force augmenta. Au printemps de 1941, le Corps canadien de la Prévôté se chargea du mouvement des prisonniers de guerre et des internés politiques. Au cours des deux années suivantes, 26 000 prisonniers furent amenés dans des ports et conduits sous escorte dans divers camps du pays. En juillet 1942, le Corps canadien de la Prévôté se chargea, à la place de la Gendarmerie Royale du Canada, de l'arrestation des absentéistes et des déserteurs.

Dès le début, la Prévôté était chargée de l'administration des casernes de détention. À un moment donné, on dénombrait 31 casernes où travaillaient plus de 800 personnes pour 2 000 hôtes non payants.

Le 1^{er} novembre 1942 fut institué le Centre d'instruction du Corps canadien de la Prévôté A-32. En septembre 1942, c'est le Corps féminin de Prévôté de l'armée canadienne qui était constitué. En 1945, le Corps au Canada avait un effectif de 3 500 personnes. Dans les années d'après-guerre, le personnel du Corps canadien de la Prévôté a servi au Canada, en Corée, au Proche-Orient, au Congo, à Chypre, à L'OTAN et partout où se trouvaient des troupes canadiennes. Au sein de la Milice fut constitué un Corps de la Prévôté et, au Canada, on comptait 12 compagnies de la Milice. Le Corps canadien de la Prévôté a été intégré à la Police et aux services de sécurité des Forces canadiennes en 1965-1966.

SALUTATION DE LA BFC LONDON

par l'adj R.A. Diotte

Qui étaient ces hommes et ces femmes, ces soldats qui portaient l'écusson royal et que l'on appelait prévôts? Ce n'était certainement pas des surhommes. Ils ne faisaient pas partie d'une race spéciale, faite pour cette tâche en particulier. En temps de guerre, on les voyait aux croisements des routes, dans les villes et aux traversées des rivières. En temps de paix, on les trouvait dans les garnisons, les camps et les villes ainsi qu'en Europe, à Chypre et dans le désert. Peu remportent d'honneurs personnels et ils sont rarement cités à l'ordre du jour, mais le service n'en a pas été moins exemplaire.

Bien d'autres métiers étaient moins dangereux et plus lucratifs. Il s'agissait de personnes dures et robustes sur le plan physique. Ils ne se promenaient pas avec des bâtons ordonnant à tous d'obéir. Ils n'étaient pas non plus intolérants et ne manquaient pas du lait de la tendresse humaine. Ils étaient peu populaires par moments mais uniquement aux yeux de ceux qui refusaient de se conformer à l'ordre établi. À d'autres moments, ils jouissaient de la faveur populaire en particulier dans le cas des enfants aveugles qu'ils ont aidés financièrement et auxquels ils ont appris à nager, ainsi que dans le cas des petits garçons et petites filles auxquels ils ont appris à jouer au baseball et au hockey. Ils se sont également beaucoup intéressés aux enfants handicapés et n'ont pas ménagé leurs efforts pour que ces enfants connaissent un peu de bonheur.

Voilà qui étaient les hommes de la Prévôté. Tout simplement des soldats canadiens investis d'une mission particulière. Ils ont peut-être souhaité aider les autres après avoir été témoins pendant longtemps des malheurs d'autrui. Dans tous les cas, il s'agissait d'une qualité qu'il valait la peine de préserver et, peut-être qu'en aidant les autres, ils sont devenus eux-mêmes meilleurs. Ils ont certainement appris ce que l'on entend par patience, persévérance, tolérance et compréhension.

Leur travail a toujours été exigeant, parfois peu confortable, peut-être décourageant par moments, rarement prestigieux, mais toujours intéressant. Et c'est ainsi qu'il va demeurer tant que ce sont des personnes qui sont les principaux intéressés.

À titre d'anciens membres du Corps canadien de la Prévôté, vous êtes venus cette fin de semaine, reconnaissant avec fierté ce que vous êtes et ce que vous avez réalisé.

Je suis persuadé que le fait d'avoir servi votre pays vous a rendu meilleurs et vous a fait décider d'être de meilleurs citoyens et de continuer à éprouver amour et respect mutuel pour vos voisins et l'humanité toute entière.

Ce sont les associations de ce genre qui permettent de préserver et d'accroître l'unité du Canada et qui sont une source de fierté et d'inspiration pour nous-mêmes comme pour notre pays. Merci.

Combien de fois avons-nous, de la police militaire, dû nous effacer derrière la police civile, ou cru que nous devions le faire? Pour certains d'entre nous, trop souvent. Cependant, ici à la BFC London, nous ne nous effaçons plus derrière quiconque. Notre professionnalisme, notre enthousiasme et notre formation nous ont mérité d'être respectés et reconnus comme membres d'un corps accrédité d'agents de la paix aux yeux des cours de justice locales, de la GRC, de la police provinciale de l'Ontario et des forces policières municipales. Nous recevons parfois des hommages pour les services et l'aide que nous accordons à des forces policières civiles, et je tiens à souligner ici le plus récent d'entre eux.

Le sergent de détachement Charlie Wright, de la brigade des moeurs de la police de London, a pris sa retraite ce mois-ci après 37 années de service dans la police de London. Charlie est connu par un grand nombre de membres du Service de prévôté de l'époque précédant l'unification à la BFC London, ainsi que par un grand nombre de policiers militaires de l'époque ayant suivi cette unification. Je me souviens personnellement de Charlie tel qu'il était en 1964. toujours prêt à nous aider chaque fois que nous avons besoin de lui, à cette époque et ce jusqu'au moment de sa retraite. Personne de nos jours n'est trop désireux de transmettre les renseignements dont il dispose. Cependant, Charlie avait pour son dire: "Vous avez une plaque en votre possession, et un besoin auquel il faut répondre: vous aurez donc ce que vous demandez". Lorsque Charlie a pris sa retraite, la police militaire de la BFC London lui a remis une plaque en reconnaissance de son aide et de son amitié au fil des ans. Nous avons reçu sa réponse sous la forme d'une carte dont le contenu devrait être transmis à tous les policiers militaires, hommes ou femmes:

"Mon cher ami Rick,

Je te remercie le plus sincèrement du monde pour la plaque que tu m'as remise lors de la réception tenue la semaine dernière à la caserne Wolseley à l'occasion de ma retraite. J'ai vivement apprécié de recevoir ce présent et je lui donnerai une place d'honneur dans ma maison. Je te prie de remercier les membres de la police militaire de leur amabilité.

L'un des plaisirs dont on jouit en prenant de l'âge est d'avoir pour amis de chics types comme vous, et je me rappelle avec plaisir les moments que nous avons passés ensemble au cours des années. J'ai conscience que le public connaît peu ce qu'un policier doit faire pour servir la collectivité, et qu'il entretient de fausses idées sur nos fonctions. Ayant passé 37 ans au milieu de vous, je ne connais que trop bien la tristesse, la frustration et le désespoir que chacun de nous ressent à l'égard de certains aspects de notre travail, mais je connais également cet amour, ce dévouement et cette fraternité uniques qui règnent parmi nous policiers.

Veuillez transmettre mes salutations les plus chaleureuses à mes camarades de la police militaire. Au sein d'une profession exigeante, vous atteignez le pinacle de l'honneur et de l'intégrité."

Dieu vous bénisse, les gars,

signé Charles Wright

NOS PM AUX COMPÉTITIONS DE DE SKI DE L'OTAN

par le sgt Rock Pinard — D Sécur 2

Le col Hanglin, Provost Marshall BAOR offrant une tasse de thé bien méritée au cpl Emery après sa course en ski de fond.

Que vous soyez un skieur ou pas, le titre de cet article devrait vous intriguer assez pour vous inciter à le lire.

La plupart des PM pratiquent au moins un sport, mais par le passé, le hockey était vraiment reconnu et quelques PM pouvaient participer aux tournois tout en étant en "devoir temporaire". Dernièrement, le ski est devenu un de ces sports reconnus, un sport de compétition, un sport aimé par quelques-uns mais qui fait peur à d'autres.

La fièvre de compétition de ski a débuté vers 1978, quand la "Royal Military Police" a commencé à inviter les PM des autres pays de l'OTAN. Cette compétition annuelle est maintenant connue sous le nom de "RMP Allied International Ski Championship". Ces épreuves se tiennent au centre d'entraînement aventureux de la Police Militaire Royale à Gunzesried-Säge, environ 5 kms de Sonthofen et 40 kms à l'ouest de Garmisch dans les Alpes Bavaroises, Allemagne. L'équipe représentant la PM canadienne est en général composée de 4 membres de la PM venant du 4 MPPL Lahr, PM de la Base de Lahr et PM de la Base de Baden. Cette année, le PM de Lahr et Baden devaient subir leur "Evaluation Tactique Annuelle" donc ils ne pouvaient pas envoyer de participants. Le 4 MPPL de Lahr pouvait envoyer deux membres.

Le col Hanglin, Provost Marshall pour l'Armée Britannique sur le Rhin, qui désirait fortement la participation de la PM canadienne, fit appel au col Hall, notre directeur, afin qu'il fournisse deux autres membres, servant en Europe ou au Canada. Le Directeur releva donc

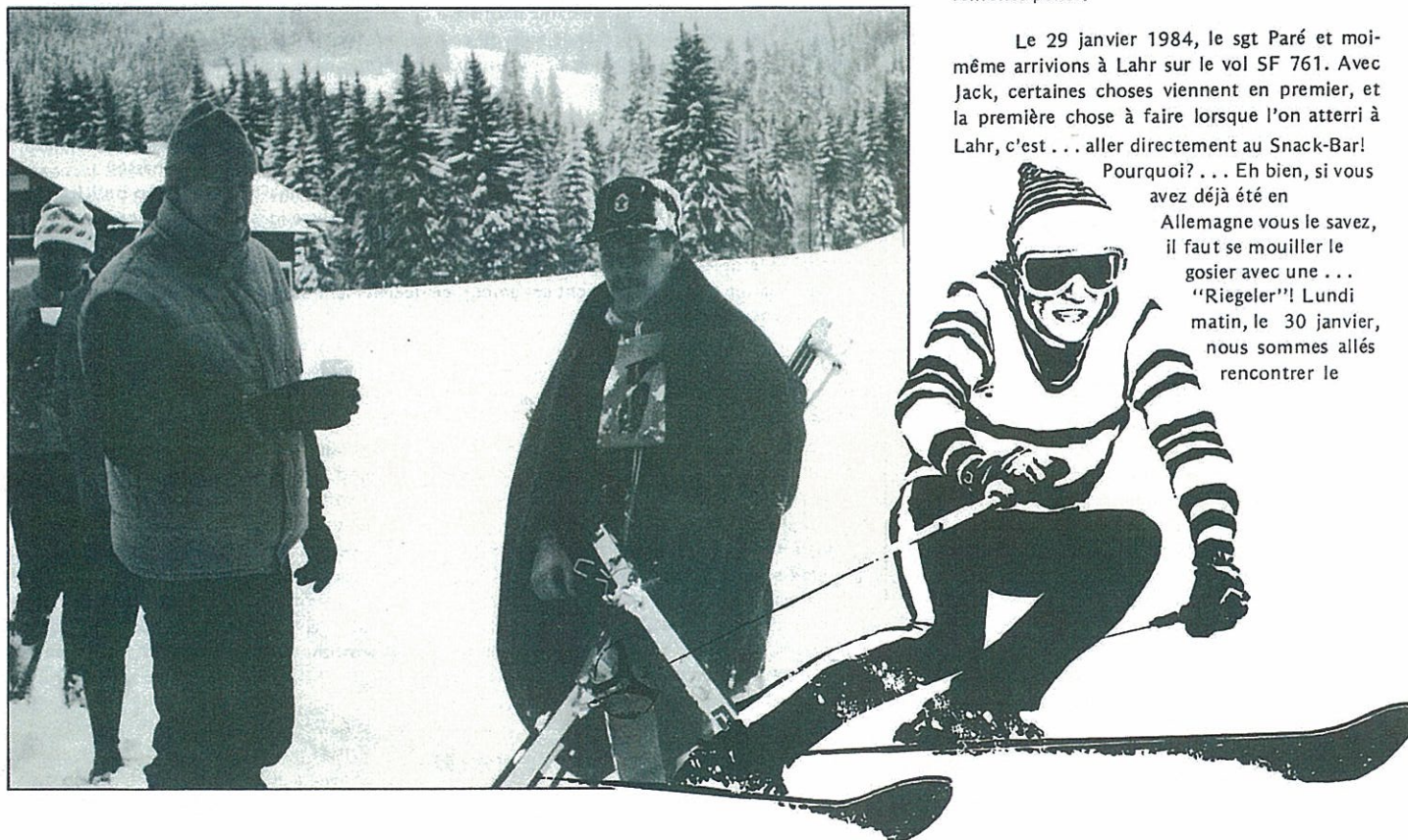
le défi et le sgt Jack Paré, de la Section des Enquêtes spéciales de Montréal, et moi-même avons été envoyé en Allemagne afin de se joindre aux cpls Cardinal et Emery à Lahr.

Cette année, les autres équipes des pays de l'OTAN qui ont pris part étaient: Anglais, Hollandais, Allemands, Italiens, Français, Américains et l'équipe de Shape qui était formée de deux Belges et trois Norvégiens.

Une fois que les deux membres du Canada avaient été choisis, se posa le question du financement de ce voyage! Les frais de logement et repas au centre de la RMP étaient fournis à un prix très modique pour la période allant du 31 janvier au 12 février 1984, mais les frais de remonte-pentes devaient coûter DM 130 (\$65.00) pour la même période et le coût d'inscription, par membre, afin de participer aux quatre épreuves (slalom spécial, slalom géant, descente et ski de fond) se chiffrait à DM 50 (\$25.00). Le coût des frais de logement et repas pouvait facilement être réclamé puisque nous étions en devoir mais... les coûts d'inscription et remonte-pentes ne figurent dans aucun livre comme étant remboursable par la Couronne. C'est alors que le ciel nous est venu en aide, sous la forme de l'Association de la Police Militaire Canadienne. Cette Association m'a fourni un chèque de \$100.00 afin de payer le coût total d'inscription des quatre membres. Les quatre participants en remercient l'Association et ses membres et en sont reconnaissant. Personnellement, j'ai maintenant appris que les membres de la PM peuvent bénéficier de l'Association de plusieurs façons, il s'agit de le savoir et de demander. Tout ce qui nous restait à payer maintenant, de notre poche, était le remonte-pente.

Le 29 janvier 1984, le sgt Paré et moi-même arrivions à Lahr sur le vol SF 761. Avec Jack, certaines choses viennent en premier, et la première chose à faire lorsque l'on atterri à Lahr, c'est... aller directement au Snack-Bar!

Pourquoi? ... Eh bien, si vous avez déjà été en Allemagne vous le savez, il faut se mouiller le gosier avec une... "Riegeler"! Lundi matin, le 30 janvier, nous sommes allés rencontrer le



Commandant du 4 MPLL afin d'organiser notre transport pour les pentes et afin de trouver des casques-protecteurs pour la descente (les casques sont obligatoire pour la descente, on m'a dit que ça avait à faire avec la vitesse et les arbres le long du parcours). Il faut prendre note que les équipes passent deux semaines au Centre de la RMP. La première semaine est la pratique, le ski libre et apprendre à connaître les pentes où sont tenues les compétitions la deuxième semaine. En général cette deuxième semaine, ou la semaine des compétitions, est la première semaine complète du mois de février.

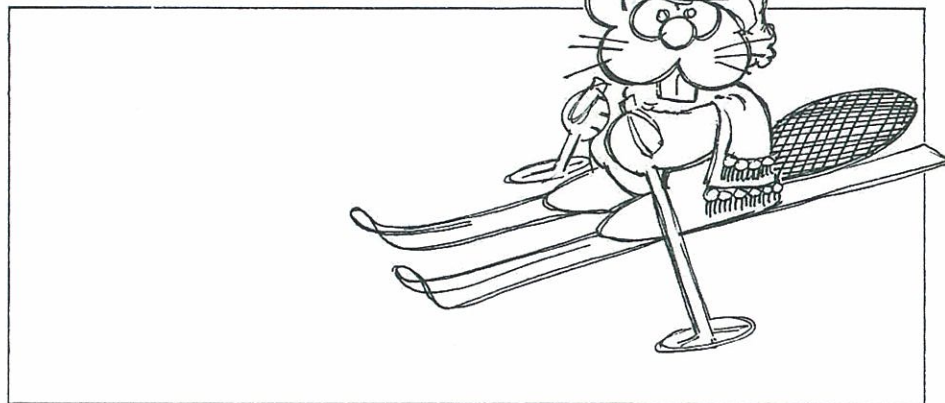
Le 31 janvier, Jack et moi sommes arrivés au Centre d'entraînement de la "RMP". Nos hôtes et amis, les "British", nous avaient réservé leur meilleurs quartiers. Une grande chambre à quatre lits et avec un frigidaire pour le vin à Jack. Réellement, de toutes les équipes, nous étions les mieux logés. Comme mercredi était une belle journée ensoleillée, Jack et moi sommes allés visiter les pistes, les cpls Cardinal et Emery ayant dû retourner au 4 MPLL pour l'inspection du Général. Durant cette semaine nous nous sommes remis en forme, afin d'être prêts pour la semaine de compétitions.

Samedi, le 4 février, le col Hall ainsi que les cpls Cardinal et Emery arrivèrent au Centre de la RMP. C'était justement le soir que c'était au tour de notre équipe de faire un jour de "Fatigue et Piquet de Feu". Ce devoir consiste à laver la vaisselle pour 60 personnes, éplucher les patates (75 lbs), nettoyer la cuisine et la salle à manger et de minuit à 6 h, rester debout et . . . chercher les feux.

Dimanche matin, j'ai conduit Cardinal et Emery sur une visite guidée des pistes où seraient tenues les compétitions. Une journée, ce n'est pas assez, ça ne donne pas le temps de connaître les pistes à fond, surtout que la cérémonie d'ouverture était à 15 h ce jour-là.

Lundi, 6 février, débutèrent les compétitions. Étions-nous prêts? Pas assez et pas autant que nos amis les Italiens qui sont de calibre Olympique, ou nos amis les Allemands et les "British" qui, depuis 5 ou 6 ans, vont en "T.D." pratiquer sur ces pistes du début de novembre jusqu'au temps des compétitions. Nous avons débuté par le slalom spécial, le casse-tête, nous l'avons fait deux fois sous une neige battante.

Mardi, nous avons skié le slalom géant, mais, à cause d'une pluie torrentielle, nous ne l'avons fait qu'une fois. Le slalom géant est plus rapide et moins casse-tête que le slalom spécial, moins de portes et plus long, celui-là, nous l'avons mieux aimé. Mercredi, nous devions faire une course de 12 kms en skis de fond. Je ne l'ai pas faite, dû à un rhume, ce qui n'est pas excuse valable, mais, je comptais sur les trois autres plus jeunes membres. Jack et le cpl Emery ont bien terminé mais le cpl Cardinal s'est retiré car ses skis refusaient de monter les côtes et semblaient ne pouvoir les descendre qu'à reculons. Comme nous avions besoin que trois membres par équipe terminent la course



pour accumuler des points et en ayant seulement deux qui ont terminé, nous n'avons pas eu droit aux points dans cette discipline. Jeudi, nous devons avoir la pratique obligatoire de la descente mais comme il était tombé environ trois pieds de neige nouvelle, le comité décida de l'annuler. C'est alors que, l'enfant qui sommeille en chacun de nous s'est éveillé, et, nous sommes partis nous amuser dans la "poudreuse", notre Directeur inclus. Il nous a montré comment skier la poudreuse lourde et comment tomber gracieusement (et souvent). Nous avons aussi appris comment faire un arrêt forcé dans trois pieds de poudreuse, en employant les bras, déployés vers l'avant, la bouche ouverte (pour crier) et les skis croisés, ça marche! Nous avons eu une journée formidable.

Vendredi, due à l'accumulation de neige, la descente fut annulée mais le comité décida de faire un "Super Slalom Géant" sur une autre piste. C'était super . . . environ un mille de long et seulement 15 portes, belle neige nouvelle et rapide et des gars qui voulaient se laisser aller. Le plus rapide de ce super slalom, (toute la semaine, et dans chaque compétition) était un jeune Italien, 46 secondes . . ., il était constamment sept à dix secondes plus rapide que le suivant. C'était beau à voir mais impossible à imiter! Durant ce "Super Slalom Géant", nous avons vu les meilleurs rattrapages et les plus belles "fouilles" imaginables, mais personne ne s'est blessé, physiquement je veux dire. Le système de points fonctionne comme suit: si vous êtes cinquième dans une course vous avez accumulé cinq points, vingtième — vingt points. Le ski de fond est double, le cinquième a dix points et ainsi de suite.

La pression des compétitions étant finalement baissée, samedi fut un jour de paresse passé avec un verre bien mérité. Samedi soir étaient présentés les "Bonne compétition" et les "merci d'être venu" à la caserne militaire allemande de Sonthofen. L'équipe Italienne a raflé tous les premiers prix, nous étions les septième, et les Hollandais huitième. Nos classements respectifs individuel étaient: cpl Emery 25^e sur 36, sgt Paré 22^e, cpl Cardinal 20^e et moi-même 16^e. De toute façon, il y avait un cadeau/souvenir pour chaque équipe et chaque membre. Enfin, nous pouvons tous dire que cela fut une bonne expérience, nous avons

appris beaucoup sur nous-même, ainsi que . . . le supplice de défaite!

Dimanche, le 12 février, chaque équipe a repris le chemin de retour, incluant les cinq équipes de RMP qui venaient d'unités différentes et qui se sont fait compétition lorsque les alliés en avaient fini des pistes. C'était dur de retourner au bureau mardi matin après avoir passé deux semaines en plein air, en ski, dans la belle neige fraîche . . . mais, vous savez, nous comprenons . . . c'est un sale travail et quelqu'un devait le faire!

Sur une note finale, j'aimerais souhaiter aux futurs membres et équipes de PM canadiennes, bonne chance, continuez d'essayer et pratiquer, car bientôt vous devriez arracher la quatrième ou cinquième place. Il est trop tôt pour l'annoncer officiellement mais je crois que notre Directeur a l'intention de solliciter, parmi toute la Police Militaire Canadienne, des membres d'équipe prometteurs, avoir une bonne session d'entraînement et alors, refaire un assault mieux organisé sur la Vallée de Gunzried dans le future.

SKI HEIL!

De gauche à droite, Sgt Paré, Sgt Pinard, Cpl Emery et Cpl Cardinal représentant l'équip de la PM Canadienne.



RENSEIGNEMENT GRAVES DANS LA PIERRE ?

par le major J.D. Munton



La technologie a souvent réglé certains problèmes de l'humanité tout en causant d'autres. Depuis les cinquante dernières années, le progrès technologique s'est intensifié et accéléré, au point que certains, tel Alvin Toffler parlent du choc du futur. La microtechnique des semi-conducteurs nous a permis d'obtenir des systèmes électroniques beaucoup plus fiables et rapides, mais nous a mis dangereusement à la merci de l'énergie des impulsions électromagnétiques, ce talon d'Achille des systèmes d'armement modernes. Les ordinateurs nous ont fourni la capacité de stocker et de manipuler des volumes énormes de données dans un délai incroyablement rapide; ils sont néanmoins vulnérables en ce qui concerne la précision et l'authenticité des informations traitées.

Nous avons commencé par graver nos informations sur des supports comme les tablettes de pierre ou de terre cuite, processus terriblement long et malaisé qui donnait un produit difficile à ranger, utilisable une seule fois et difficile à transmettre, mais très solide et durable et presque impossible à modifier ou à transformer de façon significative. Les ordinateurs actuels et les supports connexes sont très rapides; ils mémorisent facilement une grande quantité de données et peuvent en transmettre des quantités inouïes en quelques secondes, en plus d'être réutilisables à volonté. Cependant, leur grande flexibilité permet de modifier complètement ou de transformer considérablement tout leur contenu en quelques microsecondes. Un tel changement est presque impossible à déceler ce qui est très dangereux, vu l'importance de l'information qu'ils traitent.

Mais attention, un autre progrès technologique peut nous permettre de "buriner la pierre" à nouveau. Expliquons-nous. Nous n'allons pas utiliser un burin et une pierre, mais une plaque de DREXON dont la surface sera creusée par un laser. Ce nouveau support redonne à l'information stockée un peu de sa fiabilité d'antan sans perte de vitesse, de transférabilité ou de capacité de mémoire. Il protège non seulement les données, mais aussi les programmes. Enfin, un support qui se fait l'allié de ceux que préoccupe la sécurité informatique.

La carte laser DREXON est un sous-produit de la technologie du disque optique laser. Comme l'illustre la figure 1, ces cartes enferment l'information dans des trous microscopiques au-dessus d'une couche inférieure protégée. Les données sont lues par un rayon laser qui les renvoie hors de cette couche dans un photo-détecteur. Ces cartes se vendent actuellement 1,80 \$ pièce et elles peuvent renfermer deux méga-octets de données, ce qui correspond à 500 pages de texte environ. L'inventeur affirme que les perfectionnements qui seront apportés sous peu permettront d'obtenir des cartes renfermant de 6 à 25 méga-octets.

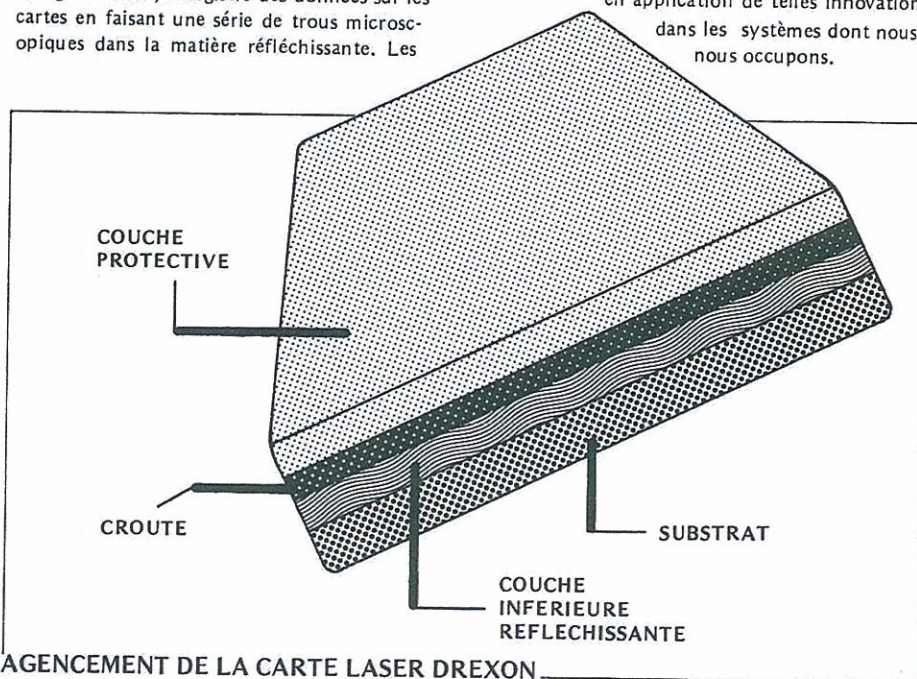
Chaque carte comprend plusieurs couches, un peu comme un sandwich. Le Drexon, la viande, est un mélange breveté d'argent et de gélatine placé entre deux tranches de plastique résistant aux chocs et aux rayures. Ce produit se présente en feuilles de 1 000 pieds de longueur qui sont découpées aux dimensions des cartes de crédit. Un laser minuscule de 5 milliwatts, de la grosseur d'une épingle environ, enregistre des données sur les cartes en faisant une série de trous microscopiques dans la matière réfléchissante. Les

cartes seront offertes en deux modèles: avec mémoire morte pour le stockage permanent des programmes ou des données, et carte vierge pour l'enregistrement des données. Les deux modèles conserveront l'information de façon permanente. Les cartes ne peuvent être effacées en vue d'un réenregistrement ou même être considérablement modifiées et être encore utilisables. Elles constituent donc un support beaucoup plus sûr que les précédents, et sont idéales pour les opérations financières, la gestion de stock, les renseignements confidentiels ou secrets, les systèmes de commande des armements, et les systèmes d'exploitation vérifiables.

Il est possible de mettre les cartes à jour en ajoutant des renseignements supplémentaires dans les zones inutilisées de la surface, mais les données originales restent gravées pour permettre la vérification rétrospective. Les concessionnaires déjà inscrits pour l'utilisation des cartes sont NCR, Toshiba, Wang, Sharp, Ericsson, Fujitsu et Honeywell.

Nous disposons maintenant d'un support bon marché, robuste et enregistré en haute densité qui offre des possibilités extra-ordinaires pour la sûreté des activités informatiques et la sécurité en général. Les cartes pourraient servir couramment de cartes d'identification renfermant de façon sûre tous les renseignements personnels, de laissez-passer comportant des restrictions d'accès fiables et invulnérables aux champs magnétiques habituellement présents dans les zones d'utilisation des ordinateurs, de cartes d'alerte médicale renfermant les antécédents du malade, etc.

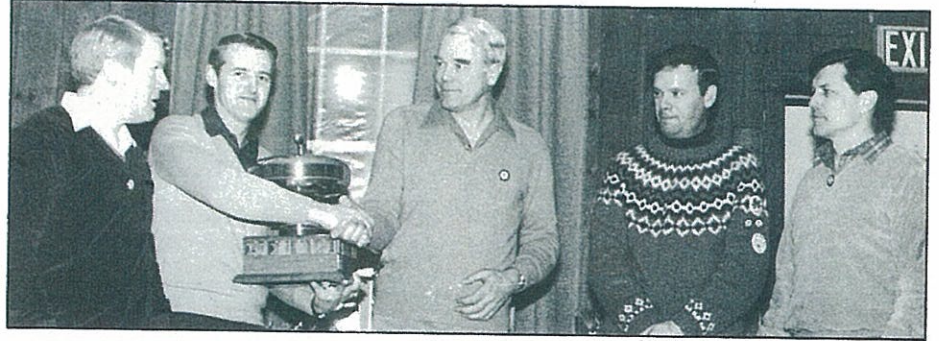
La technologie nous a donné cette "semence". Il ne dépend que de nous, qui veillons à la sécurité et à la fiabilité des activités informatiques dans les Forces canadiennes, d'en assurer l'implantation et d'encourager la mise en application de telles innovations dans les systèmes dont nous nous occupons.



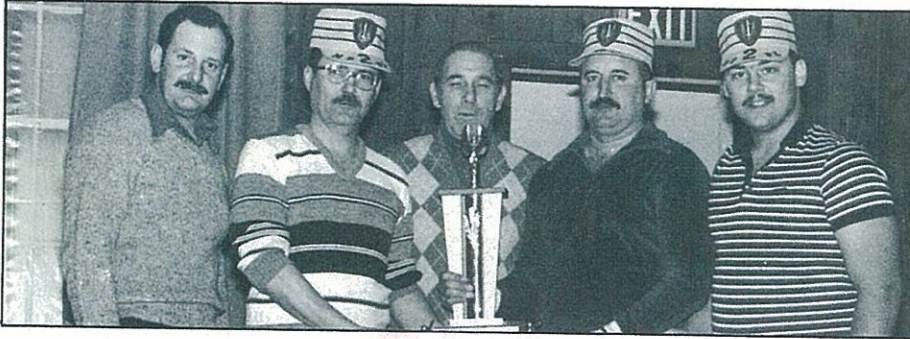
AGENCEMENT DE LA CARTE LASER DREXON

TOURNOI ANNUEL DE CURLING DE L'ERSFC

TOURNOI "A". Le trophée du TOURNOI "A" est présenté par le col R.T. Hall, D Sécur/QGDN (au centre), à l'équipe de l'ERSFC. De G à D: le maj D. Ashton, le capt W.J. Francis, le col Hall, l'adjum J.E. Jean et le capt E.L. Schyf.



TOURNOI "B". Le trophée du tournoi "B" est présenté par le lcol R.J. Donovan, cmdt de l'ERFC (au centre), à l'équipe de Petawawa. De G à D: le sgt O'Brian, l'adj Bates, le lcol Donovan, le sgt Lynch et le cpl Allen.



TOURNOI "C". Le trophée du TOURNOI "C" présenté par M. J. Eldon (au centre), propriétaire de McDonalds et commanditaire, à l'équipe de Borden. De G à D: le cpl (F) Murphy, le sdt W. Gates, M. Eldon, le cpl Crozier et le capt A.D. Jones (O Sécur (B)).



TOURNOI "D". Le trophée du TOURNOI "D" est présenté par le maj D. Ashton, OC Cie Instr PM, ERSFC (2^e à gauche), à l'équipe de l'ERSFC. De G à D: l'adjum E. Robichaud, le maj Ashton, le sgt I. Maclean, le sgt J. McNamee et le sgt J.G. Ouellette.



Les 27 et 28 janvier s'est tenu à l'ERSFC le Bonspiel annuel du Service de la sécurité, auquel ont pris part trente-deux équipes venues de divers points du pays.

Scuttlebut confirmé

DÉCORATIONS DÉCERNÉES À CERTAINS MEMBRES DU SERVICE

Le Directeur de la sécurité, le col R.T. Hall, est heureux d'annoncer que trois militaires du Service ont été récemment nommés au grade de Membres de l'Ordre du Mérite militaire. Cet Ordre a été institué afin de reconnaître le mérite et la valeur exceptionnelle des membres des Forces canadiennes qui se sont particulièrement distingués. Les trois récipiendaires sont:

le maj J.G. Plante, 5 PPM
MMM, CD

l'adj J.R. Marquis, UES Saint-Hubert
MMM, CD

le sgt J.W. Gillies, BFC Shearwater
MMM, CD

Nos félicitations à tous! Vous faites maintenant partie de l'élite du Service de sécurité et des Forces canadiennes. (Note du rédacteur en chef: Le nom des autres membres actifs du Service qui ont été nommés Membres de l'Ordre figure dans le numéro d'été 1983 du Journal Thunderbird.)

MENTION ÉLOGIEUSE DU CED CAPITAINE D.R. THOMSON, CD

BASE DES FORCES CANADIENNES GAGETOWN

Au cours de la nuit du 11 au 12 octobre 1982, le capitaine Thomson, officier de sécurité à la Base des Forces canadiennes Gagetown, a été appelé à intervenir pour ramener à la raison un soldat qui, dans un moment de dépression, s'était mis à tirer des coups de feu à proximité des casernes occupées par d'autres militaires. Après avoir engagé le dialogue avec le soldat en proie au désespoir, le capitaine Thomson est parvenu à le convaincre de déposer son arme.

L'esprit professionnel et le désintéressement dont a fait preuve le capitaine Thompson pour venir à bout de cette situation dangereuse démontrent sa grande valeur. Le capitaine Thomson s'est montré digne des plus nobles traditions des Forces canadiennes.

APPROUVÉ/NON APPROUVÉ

Le général G.C.E. Thériault

22 novembre 1983
Date

FAIRE FACE À SON EMPLOI

"Ce qu'il y a de plus difficile quand on traie une vache," observait un cultivateur, "c'est qu'elle ne reste jamais traie."

Cela est vrai pour beaucoup de choses dans la vie -- vous pouvez même penser ainsi à propos de votre emploi. Peu importe la quantité de travail que vous réussissez à abattre, il vous en reste toujours une pile inachevée. Peu importe le nombre de problèmes auxquels vous vous attaquez, de nouvelles difficultés semblent toujours s'y ajouter.

Pouvons-nous réellement souhaiter une situation différente? Si nous résolvions tous les problèmes inhérents à notre emploi, et n'en avions aucun nouveau auquel nous attaquer, quel sorte d'emploi aurions-nous entre les mains? Et faudrait-il quelqu'un pour l'occuper? Les emplois douille, confortables et sans problèmes ne paient pas très bien ou ne durent pas très longtemps.

Il est surprenant de constater le nombre de gens qui espèrent secrètement voir arriver le jour où ils seront promus à un meilleur emploi comportant moins de problèmes. Ils oublient que la plupart d'entre nous sommes payés pour résoudre des problèmes. Plus votre salaire est élevé, plus les problèmes à régler sont difficiles.

Il faut à certaines personnes la plus grande partie de leur carrière pour découvrir cette vérité. Elles envient les privilèges et le pouvoir inhérents au fait d'être "patron" mais tiennent rarement compte des problèmes, des frustrations, des difficultés et des contrariétés sans fin qui vont de pair avec une telle position.

On ne peut faire sa marque dans n'importe quel type de travail à moins d'être prêt à s'attaquer aux problèmes inhérents à son emploi. Et plus l'emploi est important, plus il comporte de problèmes. Les surveillants n'ont pas seulement leurs propres problèmes à régler, mais également ceux de toutes les personnes soumises à leur autorité.

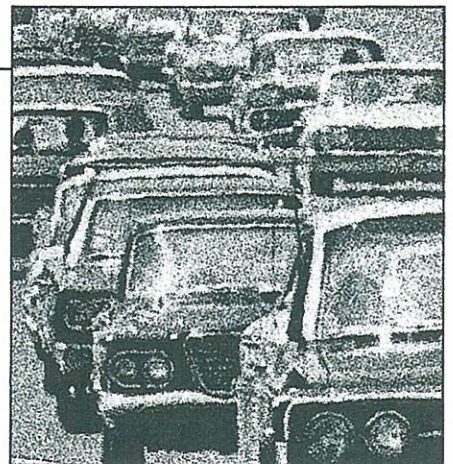
Les problèmes donnent aux gens la chance de réussir. Si vous n'en aviez aucun, comment les gens pourraient-ils connaître vos capacités? Les personnes intelligentes considèrent les problèmes comme l'occasion de montrer ce qu'elles peuvent faire. Elles voient comme un défi personnel chaque délai ou date de livraison qu'elles doivent respecter, chaque personne difficile ou désagréable avec laquelle elles doivent travailler, chaque tâche ardue ou exigeante qu'elles doivent accomplir.

Comme il en va pour la traite des vaches, un de obstacles les plus difficiles pour venir à bout des problèmes inhérents à un emploi est le fait qu'il faut s'y attaquer jour après jour. Cela est-il si mauvais? Si ce n'était de ces problèmes, que ferions-nous pour gagner notre vie?

PARFOIS, DES PETITS RIENS EN DISENT LONG

Article tiré du "Citezen" d'Ottawa, 23 janvier 1984

En pleine circulation sur le boulevard St-Laurent, Mme Joan Fawcett, de l'avenue Broadmore, avançait difficilement au volant de sa voiture qui avait des ennuis mécaniques, s'attirant la mauvaise humeur des autres automobilistes. Soudain, elle voit dans son rétroviseur les clignotants d'une voiture. Le conducteur lui fait signe qu'il va l'escroter pour l'aider à se dégager du flot de la circulation. Protégée par son "sauveteur", Mme Fawcett réussit à se rendre tant bien que mal au parc de stationnement le plus proche. C'est alors qu'elle aperçoit en voyant s'éloigner la voiture de son bon samaritain que ce n'était rien de moins qu'une voiture de la police militaire.



Suite à une discussion avec le rédacteur en chef, on a décidé que le Journal serait le meilleur moyen pour annoncer aux PM les nouvelles ayant trait au Fonds pour les enfants aveugles.

Depuis que l'ancien président, le Icol R.E. Gladstone, a pris sa retraite en juin 1983, il y a eu plusieurs changements parmi les membres du comité de direction et les directeurs du Fonds. Voici la liste à jour de ces personnes:

MEMBRES DU COMITÉ DE CORPORATION

Icol B.N. Wright	Président
Maj D.G. Blundell	Vice-président
Capt M. Sabourin	Secrétaire
Sgt G. Neilson	Trésorier

DIRECTEURS DE LA CORPORATION

Maj S. Tremblay
Lt A. Smith
Adjuc A.G. Powell
Adjuc J.G. Smith
Adj F. Houle
Sgt A. Lusignan
Sgt J.P. Morneau
Cplc M. St. Laurent

Chaque unité devrait avoir reçu le rapport annuel de 1982; dans le cas contraire, prière de communiquer avec le maj Tremblay, QGDN, Ottawa, au numéro 2-6747, qui vous en fera volontiers parvenir un exemplaire. Le Comité a déjà commencé à préparer le rapport de 1983 et serait heureux de recevoir les articles et les photos que les unités veulent faire publier.

La Septième réunion annuelle a eu lieu au QGDN le 25 novembre 1983. Quelque 25 personnes y étaient présentes, notamment des délégués de Comox, de Montréal, de Saint-Jean et de la région d'Ottawa. On y a discuté de nombreuses questions dont voici les plus importantes:

RAPPORT FINANCIER

Encaisse au 31 décembre 1983		160 975.85 \$
Contributions reçues	109 900.60 \$	
Intérêts	27 397.69	137 298.29
Dons	109 210.77 \$	
Frais divers	1 097.65	110 308.42
Encaisse au 25 novembre 1983		187 965.72 \$ *

* Ce montant comprend la somme de 100 000 \$ placée dans un dépôt à terme puis replacée pour un an chez deux distinctes, Community Trust et International Trust (50 000 \$ chacune) aux taux de 10,25% et 10% respectivement. Nous avons décidé d'agir ainsi parce que la plupart des compagnies ne garantissent le remboursement que de 60 000 \$; de cette façon, nos fonds seront protégés au cas où l'une ou l'autre des deux sociétés ferait faillite. Les sommes versées chaque année à sept écoles différentes ne figurent pas dans le rapport. Cette année, ces dons se sont chiffrés à 47 000 \$.

DONS RECUS (DE DÉCEMBRE 1983 AU 15 FÉVRIER 1984)

BFC Comox	4 000.00 \$
ETCFC, BFC Borden	60.00 \$
BFC Chilliwack	3 500.00 \$
Col J.R. Stone	100.00 \$
BFC Moncton	1 500.00 \$
École élémentaire St. Patrick's, Ottawa	25.00 \$
Collège canadien de police, Ottawa (Cours de perfectionnement des cadres supérieurs)	250.00 \$
BFC Penhold	500.00 \$
Mönch Publishing Group, Vienna (Virginie) (col Wer Little)	300.00 \$
BFC Suffield	200.00 \$
BFC London	749.00 \$
SFC Barrington	500.00 \$
BFC Baden	3 178.54 \$
SFC Carp	600.00 \$
	15 462.54 \$

PROPOSITIONS (PROJETS — FONDS POUR LES ENFANTS AVEUGLES)

À l'heure actuelle la proposition reçue de l'hôpital général d'Edmonton (parrainée par la CDPMFC) est la seule qui soit à l'étude. Depuis le début de 1984, le Fonds a approuvé la dépense des sommes suivantes:

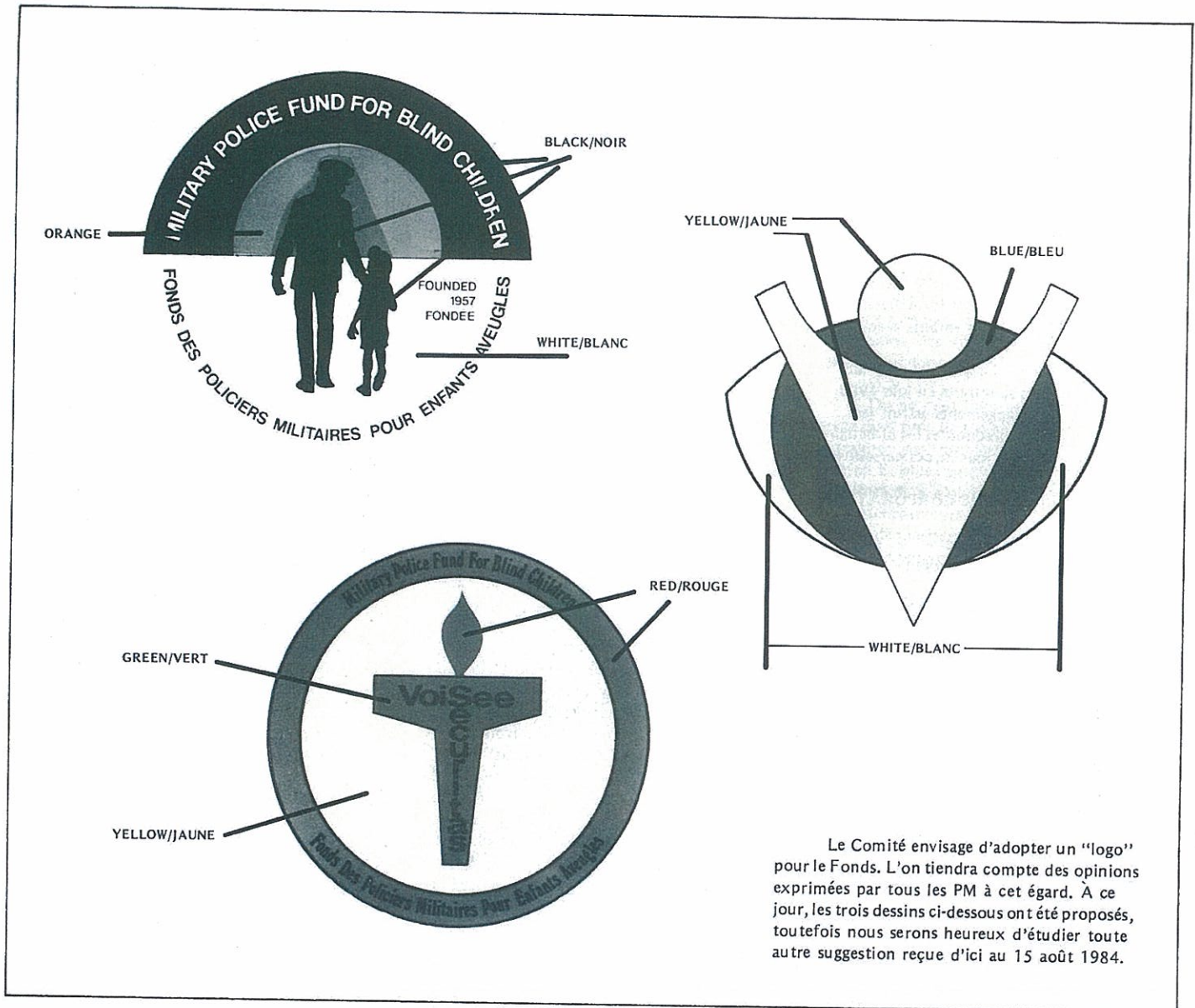
Club des enfants handicapés visuels — North Bay	1,000.00 \$
Hôpital Pasqua — Regina	2,500.00 \$
École Saint-Charles — Valcartier	6,150.00 \$
Centre Lac Saint-Joseph — North Bay	5,000.00 \$

Le Comité est toujours heureux de recevoir des propositions de votre région. Si vous pouvez indiquer des besoins auxquels le fonds des enfants aveugle est en mesure de répondre, ou un projet permettant de rendre la vie plus agréable aux enfants aveugles, c'est avec un très grand plaisir que le Comité étudiera vos propositions.

MICROSILLON VOISEE — MISE À JOUR

Comme nous l'avons mentionné dans le journal Thunderbird (automne 1983), une boîte contenant 25 microsillons Voisee a été envoyée aux sections de la Police militaire de toutes les bases et stations, y compris la SFC Alert. À ce jour, un certain nombre d'entre elles ont déjà vendu leur première boîte de disques et en ont commandé une deuxième.

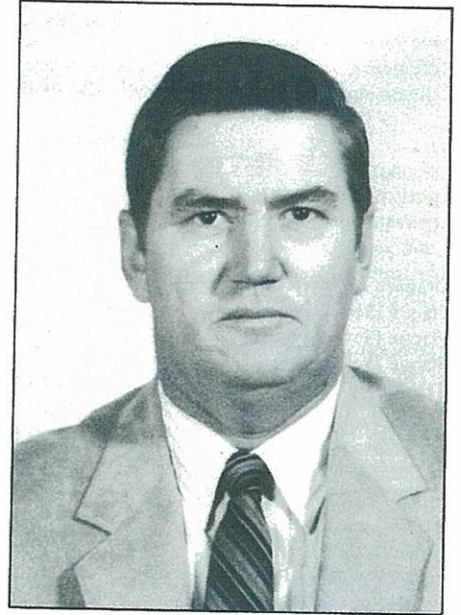
Les microsillons Voisee se vendent très bien, et nous vous sommes très reconnaissants de l'appui que vous apportez à cette noble cause. Si vous désirez d'autres disques, veuillez communiquer avec le directeur chargé de la distribution, l'adj F. Houle, D Sécur 4-3-3, au (613) 992-0438, ou avec l'adj C. Gauthier, Section de la PM, UA/QGDN, au (613) 992-7710.



Le mardi 20 décembre 1983, le capt Legere et six PM de la BFC Trenton ont présenté un chèque de 2 500 \$ à l'hôpital Memorial de Trenton.



EN MÉMOIRE



C'est avec beaucoup de regret que nous annonçons le décès du sgt Bruce Davey à New Glasgow (N.-É.) le 9 février 1984.

Né à Halifax (N.-É.) Bruce s'était enrôlé dans l'ARC en tant que policier de l'Aviation en 1960. Il avait par la suite été affecté aux BFC Summerside, Zweibrücken, Chatham, à la SFC Sydney, à l'ERSFC et à la BFC Greenwood.

Il laisse dans le deuil son épouse Diane et ses enfants Karen, Craig, Robert et James. Les funérailles ont été célébrées le 12 février 1984 au temple de l'Église-Unie de Pictou, et l'enterrement a eu lieu au cimetière Seaview, de Pictou (N.-É.).

On se souviendra longtemps de Bruce pour son sourire amical, ses propos aimables et son dévouement envers son métier.

The Policeman's Fate

The policeman stood at the Pearly Gate
His face was worn and old
He meekly asked the man of fate
Admission to the fold.
"What have you done" Saint Peter asked,
"To seek admission here?"
"I was a policeman down on earth
For many, many a year.
The Gates moved open swiftly
As Saint Peter tolled the bell
Come in and take a harp, he said,
You've done your time in Hell!



Le jeudi 5 janvier 1984, l'adjum Chapman a présenté, au nom de la Police militaire de la BFC Winnipeg, un chèque de 4 600 \$ au centre Saint-Amant.



Le vendredi 13 janvier 1984, M. Marrett Black, âgé de 12 ans et élève à l'école pour aveugles Sir Frederick School, à Halifax (N.-É.) a reçu un chèque de 6 000 \$ du cplc Barrington de la BFC Shearwater (N.-É.) devant, entre autres, des représentants de la région de l'Atlantique.

**École du Renseignement
et de la Sécurité des
Forces Canadiennes**

BOUTIQUE DU SERVICE DE LA SÉCURITÉ

LISTE DES PRIX POUR 1984

Drapeau du Service	16,50 \$
Plaque (Service) émail	24,00 \$
Plaque (Service) bois	34,00 \$
Plaque (Service), petite	6,00 \$
Tee-shirt	5,40 \$
Cravates	7,20 \$
Foulards	10,00 \$
Cravates (ascots)	8,10 \$
Ceinture avec Thunderbird	8,05 \$
Béret	8,40 \$
Écusson de veston	12,00 \$
Écusson d'épaulette ou de casquette de base-ball pour policier militaire	2,00 \$
Étui d'insigne	14,40 \$
Étui d'insigne/portefeuille	26,40 \$
Légende du parchemin du Thunderbird	0,90 \$
Décalcomanies auto-adhésives	
Grandes 6"	1,10 \$
Petites 3"	0,70 \$
Chope en verre	3,35 \$
Tasses à café	3,00 \$
Bock de bière (céramique)	5,70 \$
Ensemble de boutons de manchette et boutons pour dîner régimen- taires	28,80 \$
Lampe de poche "Mag Lite"	
3 éléments	38,00 \$
4 éléments	39,00 \$
Anneau D, support de lampe de poche	3,50 \$
Breloques (plaquées or ou argent)	
Cochon (argent) et (or)	4,00 \$
Thunderbird (or)	4,00 \$
Thunderbird (argent)	6,00 \$
Porte-clefs avec Thunderbird	5,00 \$
Cuiller en argent avec écusson	9,00 \$
Épingles à cravate en or ou en argent	
Thunderbird	4,20 \$
Menotte	3,25 \$
Pistolets croisés (grands)	4,50 \$
Colt 45	4,20 \$
Pendatif avec Thunderbird sur émail blanc	19,00 \$
Broche en faux diamant(s) avec Thunderbird	27,00 \$
Plat décoratif (9-1/2")	3,15 \$
Cendrier Thunderbird (8-1/2")	5,30 \$
Casquette de base-ball avec écusson de la sécurité	5,00 \$
Coupe-papier Securitas	10,75 \$
Drapeau Securitas pour bureau	3,00 \$
Sous-verre en cuivre Securitas	4,00 \$

Pour toute commande par courrier, veuillez écrire à:

La Boutique
École du renseignement et de la
sécurité des Forces canadiennes
Base des Forces canadiennes Borden
Borden (Ontario)
L0M 1C0

Pour commander par téléphone, veuillez communiquer avec:

le cplc Delorme à la base de Borden, au poste 2464

Les articles vous seront envoyés par le poste le plus tôt possible. Si l'article que vous désirez n'est pas en magasin au moment où vous placez votre commande, il peut être commandé auprès du fournisseur et vous être expédié par la suite.

Nota: Les prix peuvent être modifiés sans avis préalable.

