



# Contes de castor

*Contes de castor* est le nouveau bulletin bimensuel, et se veut le guichet unique où aller pour tout savoir sur l'IE.

21 AOÛT

## Dans ce numéro :

Annonces, événements à venir et informations importantes

Prix et Reconnaissance

Le SMA(IE) dans l'actualité

Départs d'employés

### Prochain numéro :

- **3 septembre** - Veuillez soumettre le contenu pour ce numéro d'ici la fermeture des bureaux le 26 août.

### Prochains numéros :

- **17 septembre** - Veuillez soumettre le contenu pour ce numéro d'ici la fermeture des bureaux le 9 septembre.
- **1 octobre** - Veuillez soumettre le contenu pour ce numéro d'ici la fermeture des bureaux le 23 septembre.

### Soumissions pour le Contes de castor

Cliquez [ici](#) pour savoir comment proposer un texte.

Cliquez [ici](#) (en anglais seulement) pour connaître les dates de parution en 2020 et les dates butoirs pour proposer des textes.

Nous voulons connaître votre opinion! Veuillez nous envoyer vos commentaires ou vos idées de texte : [P-OTG.IENews@intern.mil.ca](mailto:P-OTG.IENews@intern.mil.ca).

### CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Cliquez [ici](#) (en anglais seulement) pour voir les événements à venir!

# Annonces, événements à venir et informations importantes

## Message du greffier au sujet du 27e Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada

Chers collègues,

J'ai le plaisir de vous partager le [Vingt-septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada](#).

Le rapport de cette année consiste en une lettre adressée au premier ministre. Il souligne votre travail incroyable et la persévérance dont vous faites preuve afin d'offrir des services essentiels pour la santé, la sécurité, la sûreté et le bien-être économique des Canadiennes et des Canadiens. Il nous rappelle les défis qui ont été les nôtres au cours de la dernière année. Il présente également quelques réflexions sur les progrès que nous avons réalisés, en tant que fonction publique, en matière d'acceptation du risque, d'agilité et de nouvelles façons de travailler. Toutes ces qualités ont joué un rôle essentiel dans notre capacité à nous adapter rapidement et à continuer de servir les Canadiennes et les Canadiens pendant la pandémie de COVID-19.

Je suis extrêmement fier du travail que vous avez accompli, surtout devant les défis uniques qui nous confrontent tous en cette période d'incertitude. Votre engagement à vous serrer les coudes et à servir les Canadiennes et les Canadiens constitue un énorme avantage, qui continuera de profiter au pays à l'avenir.

Je souhaite remercier chacun d'entre vous de votre détermination et de votre travail acharné.

Cordialement,

**Ian Shugart**

Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

## Nouvel ordre administratif des FAC et nouvelle instruction du personnel militaire sur la conduite haineuse

Le 10 juillet dernier, les Forces armées canadiennes (FAC) ont modifié leur politique, la [DOAD 5019-0](#), de sorte à y inclure la définition de la conduite haineuse. De plus, elles ont publié une instruction du personnel militaire, laquelle énonce la façon dont elles s'y prendront pour composer avec la conduite haineuse au sein de l'organisation. À l'aide de ces instruments de politique, nous pourrions passer de la parole aux gestes afin de lutter contre l'inconduite et les comportements inappropriés, et d'éliminer la conduite haineuse au sein de notre institution.

Les FAC sont résolues à demeurer aptes, déployables et efficaces, tout en maintenant l'éthos et les valeurs consacrés de la profession des armes. La dignité et le respect de tous et de leurs croyances font partie des valeurs fondamentales du Canada et des FAC. Nous devons respecter la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), ce qui signifie qu'il faut favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous les membres de l'Équipe de la Défense. Bien que nous ayons réalisé des progrès, nous pouvons en faire davantage pour mettre fin aux comportements de ceux parmi nous qui ne respectent toujours pas notre éthos et nos valeurs, et qui souhaitent du mal aux autres. À de multiples occasions et une fois de plus, avec son plus récent ordre administratif à l'intention du personnel, le chef d'état-major de la défense a clairement indiqué que la conduite haineuse et tout autre comportement connexe ne seront pas tolérés au sein des FAC.

Que vous soyez un militaire, un fonctionnaire, un employé du secteur non gouvernemental ou un entrepreneur, vous devriez vous sentir bienvenus et valorisés, et n'être jugés que pour vos compétences et vos contributions aux objectifs en matière de défense du Canada. Le racisme sous toutes ses formes, la discrimination, l'intimidation, les

microagressions et la conduite haineuse (en personne ou par d'autres moyens, dans les médias sociaux, par exemple) portent préjudice aux gens et nuisent à l'efficacité opérationnelle de l'organisation, car elles minent la confiance envers la direction et les autres. De plus, le fait d'être témoin de tels comportements et de ne rien faire pour les arrêter ou les corriger ne fait que causer plus de tort et saper la confiance. Nous devons briser le silence et agir lorsque nous faisons face à de tels défis sur le plan moral; ainsi, nous renouvelons la confiance à l'égard du système et nous confirmons notre engagement au changement.

Les FAC ont mis sur pied le nouveau système de suivi des incidents de conduite haineuse à l'intention des membres des FAC et de leurs dirigeants respectifs, lequel fait fond sur le Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR (SSAOPH) et le processus connexe existants. Ce nouveau système de suivi permettra un suivi cohérent et un signalement amélioré des incidents de conduite haineuse, lesquels seront examinés et évalués, feront l'objet d'une enquête et seront pris en charge par la chaîne de commandement.

Nous avons agi pour mettre en place une solution prolongée et durable. Il ne s'agit pas d'une fin en soi, mais plutôt le début d'un nouveau processus ayant pour but d'établir les mécanismes nécessaires pour s'assurer que tout le monde comprend bien le concept de conduite haineuse et préciser les instructions à suivre lorsque quelqu'un se comporte de façon inappropriée. Je vous encourage à revoir attentivement les renseignements, les principales sources de référence et les divers liens au sujet de cette nouvelle politique sur le [site intranet sur la conduite haineuse](#) ou dans l'appli des FAC. En outre, le CRA du CPM/COMPERSMIL est là pour répondre à vos questions sur le sujet ou d'autres politiques en matière de comportement servant à gouverner les FAC.

Pour ma part, en tant que champion de la défense des droits des minorités visibles, je continuerai de vous communiquer de l'information sur la mise en œuvre de l'ordre administratif et des instructions connexes au fur et à mesure qu'elles évoluent et que d'autres initiatives sont lancées.

### Vice-Admiral Haydn C. Edmundson

Commandant du Commandement du personnel militaire

## CCMTDN

La Campagne de charité en milieu de travail de la Défense nationale (CCMTDN) 2020 débutera bientôt dans les bases, escadre et la Région de la capitale nationale (RCN). Avec la situation présente du coronavirus, la campagne cette année ressemblera peu aux campagnes des années précédentes. Avec les mesures de distanciation sociale en place à travers le pays, il faut s'attendre à une campagne beaucoup plus virtuelle pour les dons et activités. Malgré ces contraintes, la CCMTDN demeure importante et précieuse pour les moins fortunés et vous êtes encourager tous à appuyer la campagne directement en vous impliquant localement et/ou via des dons en ligne. La campagne sera officiellement lancée en septembre et demeurez informés via le [site CMTCC](#) pour plus de détails, lorsqu'ils seront disponibles dans les prochaines semaines, sur la façon de faire une différence dans votre communauté.

## COVID-19

Nous vous encourageons à visiter [la page d'information COVID-19 de l'Équipe de la Défense](#) pour obtenir les dernières informations pertinentes pour les membres civils et militaires de l'équipe de défense. Vous pouvez également trouver toutes les dernières informations pour tous les Canadiens sur la page [COVID-19](#) sur Canada.ca.

L'application Canada COVID-19 est une ressource centrale permettant d'accéder à des informations personnalisées, fiables et fondées sur des données probantes concernant la pandémie COVID-19 au Canada. [Téléchargez-la](#) pour obtenir les informations, les recommandations et les ressources les plus récentes.

- [Rechercher les contacts dans les Forces armées canadiennes pendant la pandémie de la COVID 19](#)
- [Des mesures dans le but de protéger la santé et la sécurité de nos équipes d'un bout à l'autre du pays](#) (vidéo)
- [Réponses à vos questions de « Demandez n'importe quoi : COVID-19 » : Équilibrer la garde d'enfants et la reprise des activités; l'instruction professionnelle; l'équipement de protection individuelle \(EPI\)](#)
- [Mesures de santé publique et équipement de protection individuelle recommandés](#)
- [Directive conjointe du SM/CEMD - Mesures de santé publique et de protection individuelle du MDN/DES fac contre la COVID-19](#)

**Cours obligatoire pour tout le personnel :** Le cours de sensibilisation à COVID-19 est maintenant disponible sur le Réseau d'apprentissage de la défense (RAD). Pour accéder au RAD, veuillez visiter le site approprié en fonction de votre connexion :

- **RED/IRPVD :** <http://dln-rad.mil.ca>
- **Internet à domicile :** <https://dln-rad.forces.gc.ca/login>

Une fois connecté, effectuez une 'recherche dans le catalogue' pour "COVID" et vous verrez le résultat "COVID-19 Awareness / Sensibilisation à COVID-19 MITE 122255". Choisissez-le et cliquez sur 'S'inscrire'. Le cours devrait durer entre 60 et 90 minutes.

## Reprise des activités

- [Ce qu'il faut savoir au sujet du nouveau Programme civil de travail flexible et du formulaire d'entente obligatoire](#)
  - [Outils à l'intention de l'Équipe de la Défense visant à soutenir la reprise des activités](#)
  - [Mesures en matière de retour au travail](#)
  - [Modèle suggéré : Orientation pour le retour au travail](#)
- Cette trousse d'orientation a été conçue dans le but de fournir aux équipes les outils et les renseignements nécessaires pour guider le personnel de retour sur les lieux de travail/au bureau. Les employés et équipes à l'échelle de la Défense sont encouragés à modifier et à adapter ces produits afin de répondre aux besoins du personnel et de le soutenir de façon optimale au cours de la transition.
- [Reprise des activités : les questions difficiles](#)
  - [Équipe de la Défense, envoyez-nous vos questions sur le retour au travail!](#)
  - Pour plus d'information, consultez ces ressources :
    - [Retour au travail](#)
    - [Travailler à distance](#)
    - [Défense O365 – Guide d'intégration avec un ordinateur et sans téléphone intelligent](#)
    - [Défense O365 – Guide d'intégration – iOS d'Apple](#)
    - [Défense O365 – Guide d'intégration avec un appareil Android](#)
    - [Guide des interactions en ligne ou « l'étiquette d'Internet »](#)
  - [Outils de communications pour les superviseurs](#)

## Les Nouvelles de l'Équipe de la Défense

- [Appel à tous les étudiants du MDN : Améliorez votre expérience de travail en tirant parti de ressources utiles et d'activités!](#)
- [Intégration virtuelle des étudiants et des employés civils – Appui en matière de ressources humaines et de dotation dans le contexte du travail à distance](#)
- [Directives et ordonnances administratives de la défense \(DOAD\) - Avis de modification - 05/20](#)
- [Directives et ordonnances administratives de la défense \(DOAD\) - Avis de modification - 04/20](#)
- [Directives et ordonnances administratives de la défense \(DOAD\) - Avis de modification - 03/20](#)

## Cours obligatoires

Alors que nous voyons de nouveaux visages au sein de notre groupe, voici un petit rappel des cours obligatoires que nous et nos employés devons prendre à notre arrivée à la Défense.

- [Liste des formations pour les nouveaux employés](#)
- [Formation indispensable, obligatoire et exigences des sous-délégations pour les employés civils et le personnel militaire](#)

## Consultez le Guide de planification fonctionnelle du SMA(IE) pour les exercices 2021-2022 à 2023-2024

Vous êtes-vous déjà demandé comment vos collègues des divers domaines de l'Équipe de la Défense se tiennent au fait des priorités du SMA(IE) en matière d'infrastructures, d'environnement et de communautés autochtones?

Le SMA(IE) publie le Guide de planification fonctionnelle, lequel précise à l'Équipe de la Défense quelles sont les priorités en infrastructures et en environnement qui soutiennent la réalisation de la [politique de défense Protection, Sécurité, Engagement](#), les priorités du gouvernement du Canada, la lettre de mandat du ministre, et les engagements plus larges du gouvernement du Canada. Les comités exécutifs au niveau supérieur et le personnel au niveau

opérationnel utilisent le Guide de planification fonctionnelle pour orienter les décisions d'investissement et les plans opérationnels. Nos progrès vers l'atteinte des trois principaux résultats énoncés dans le Guide sont vérifiés annuellement à l'aide de critères établis dans le Cadre ministériel des résultats et transmis au Parlement, ainsi qu'aux Canadiens, dans le Rapport sur les résultats ministériels.

Le Guide de planification fonctionnelle est accessible dans l'[intranet](#) du SMA(IE) et dans [GCDocs](#).

## **Bienvenue au complexe Carling!**

Au nom du SMA(IE), nous aimerions souhaiter la bienvenue à l'organisation du Directeur – Sûreté nucléaire (D Sûr N) au complexe Carling. Le D Sûr N réglemente les activités radiologiques et les activités nucléaires du MDN et des FAC.

Le MDN et les FAC sont exemptés par décret de suivre Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires appliquée par la CCSN en raison du caractère particulier des opérations militaires. Quoiqu'ils en soient exemptés, l'une des conditions du décret est que le min DN (ministre de la Défense nationale) se conforme à la Loi dans la mesure du possible. Par conséquent, le D Sûr N a été chargé de la réglementation au sein du MDN et des FAC. Le directeur du groupe relève du Directeur général – Services d'ingénierie (Infrastructure et environnement).



De gauche à droite: le Lcol Susan Harris, le Col Rancourt et le Lcol Rob Knapik.

## PRIX ET RECONNAISSANCE

# Passation des fonctions de chef d'état-major (Opérations immobilières [Nord])

La zone de responsabilité des Opérations immobilières (Nord) [Ops Imm (N)] comprend le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et certaines parties du nord du Québec et du Labrador. Cette zone, qui couvre une superficie équivalente à celle de l'Europe de l'Ouest, est dotée d'infrastructures qui vieillissent rapidement dans un milieu hostile, très éloigné et difficile d'accès. Toutefois, ces infrastructures sont essentielles à la défense du Canada.

L'équipe qui compose le QG Ops Imm (N) et ses deux détachements, Yellowknife et Goose Bay, veille à ce que les activités du portefeuille se déroulent de manière cohérente et continue.

Le 27 juillet 2020, une petite cérémonie soulignant la passation des fonctions de chef d'état major (Ops Imm [N]) du Lcol Rob Knapik au Lcol Susan Harris a eu lieu à Ottawa. Rob troque ses responsabilités dans le Grand Nord contre celles dans le Sud, puisqu'il sera nommé J7 Indo-Asie et Pacifique au sein du Commandement des opérations interarmées des forces armées de l'Australie, ainsi qu'officier de liaison canadien. De son côté, Susan est déjà bien consciente des nombreux défis à relever dans le Nord, puisqu'elle a occupé le poste d'officier du J9 Conformité au sein du QG du groupe.

Le major général Sirois remettant le prix au major Allard.



**Félicitations au Major Pierre Allard pour avoir reçu sa deuxième barre pour 32 ans de service avec le Forces armées canadiennes.**

# Construction de Défense Canada, Célébrer l'excellence — Les lauréats des prix nationaux 2020

Les employés suivants de CDC ont été récompensés lors de la cérémonie de remise des prix nationaux qui s'est tenue en mai dernier. Nombre de ces prix soulignent le soutien apporté par CDC aux différents projets du SMA(IE). Nous aimerions profiter de cette occasion pour féliciter les lauréats et remercier les employés du SMA(IE) qui ont participé au processus de nomination. Félicitations à tous!

- **Le Prix du président** est remis chaque année à un employé qui a apporté une contribution exemplaire et constante à CDC, en plus d'avoir obtenu des résultats remarquables. Sophie Tremblay, chef de programme, BFC Bagotville, a reçu ce prix pour les services exceptionnels qu'elle a rendus à CDC et au client-partenaire pendant 34 années. L'exemple le plus récent est son engagement dans le cadre d'un projet d'envergure complexe, à savoir la construction du projet de Transport et génie électrique et mécanique de 50 millions de dollars à la BFC Bagotville.
- **Le Prix pour le développement des services** a été remis à Jonathan Duclos, chef régional du secteur de services, Services de gestion des biens immobiliers, Bureau régional du Québec. Ce prix récompense un employé ou un groupe d'employés pour sa contribution remarquable au développement et à la promotion de services à valeur ajoutée offerts aux clients-partenaires. Jonathan a reçu ce prix pour les services exemplaires qu'il a rendus au MDN en mettant en place le tout premier grand marché de services d'entretien et de soutien des installations de la Région du Québec.
- **Le Prix de l'innovation (pratiques internes)** est décerné à un employé ou à un groupe d'employés qui a joué un rôle clé dans la conception, l'élaboration ou la mise en oeuvre d'une pratique ou d'un processus interne, ou d'une nouvelle technologie. Ce prix a été remis à Robin Entwistle, chef d'équipe, Services des marchés, BFC Kingston, pour l'élaboration de nouveaux dossiers de passation de marché d'inspection, de mise à l'essai et de maintenance, qui répondent aux besoins du MDN et apportent une valeur ajoutée à l'État.
- **Le Prix de l'innovation (prestation de services aux clients-partenaires)** a été décerné à l'équipe de dynamitage du projet des jetées d'Esquimalt, composée d'Eivin Hoy, Doug Kroecker, Jenna MacDonald, Tyler Slobodan, Steve Swonnell et Darrell Teng. Ce prix souligne une pratique ou une solution novatrice élaborée par un individu ou une équipe dans le cadre de la prestation de services au client-partenaire. Les lauréats de 2020 ont réussi à relever un défi unique, à savoir réaliser du dynamitage sous-marin de roches sans nuire à la vie marine.
- **Le Prix commémoratif Robert Graham de 2020** a été remis à Deanna Brewster, coordonnatrice, Services environnementaux, BFC Halifax. Ce prix reconnaît la contribution spéciale d'un employé ou d'une équipe à l'amélioration de la sécurité au travail ou à la protection de l'environnement. Deanna a réalisé de façon remarquable des évaluations environnementales pour le client-partenaire.
- **Le Prix de la satisfaction de la clientèle (individuel)** a été décerné à Craig Taylor, chef d'équipe, Programmes, au détachement de la 17e Escadre à Dundurn, pour son expertise et son rendement exceptionnel constant dans le cadre de la supervision des projets d'infrastructure du MDN à Dundurn et dans les installations connexes.
- **Le Prix de la satisfaction de la clientèle (équipe)** a été décerné à l'équipe du site des installations navales de Nanisivik, composée d'Eric Andert, de Louis Lemay et de Steven Poaps, pour sa réussite exceptionnelle dans la gestion de cette installation unique dans l'Arctique pendant les six années de sa construction, en établissant une relation de travail sans faille, axée sur les objectifs avec le client-partenaire.
- Jenelle Ramnath, coordonnatrice, Services environnementaux, BFC Kingston, a reçu **le Prix pour la diversité et l'inclusion de 2020**. Ce prix est décerné à un employé ou à un groupe d'employés qui a démontré un leadership exceptionnel dans l'établissement et le maintien d'un effectif diversifié ainsi que dans la promotion d'un milieu de travail inclusif. Jenelle a été récompensée pour ses efforts exceptionnels de coordination des

activités liées à la diversité auprès des employés du site et pour avoir été une ambassadrice de l'espace positif en faveur de la communauté LGBTQ2.

- Trois **Certificats de reconnaissance du président** ont également été décernés au cours de la cérémonie. Les certificats peuvent être remis, à la discrétion du président, à un ou à plusieurs candidats qui apportent une contribution exceptionnelle à CDC. En 2020, les certificats ont été remis aux équipes suivantes :
  - o L'équipe d'administration financière des marchés (siège social) a été reconnue pour son excellent rendement et son travail exceptionnel pendant l'interruption des services de technologie de l'information (TI) de CDC. Les membres de cette équipe sont Rania Baroud, Louisa Dattilo, Frank Kouloufakos, Donna Lewis, Nathalie McDonald, Vesna Lukic et Chantal Montpetit.
  - o Le Comité national sur la diversité et l'inclusion, composé de Mark Barbeau, Vincent Bousquet, Yves-Marie Exumé, Robin Fraser, Lori Fudge, Erica Lyle, Ian Quane, Sabrina Rock, Phillip Stafrace et Marie-Claire Wihogora, a été récompensé pour avoir appuyé avec brio la Stratégie de la diversité et de l'inclusion et pour avoir favorisé la diversité culturelle et le respect en milieu de travail.
  - o Sabrina Girard, coordonnatrice, Services environnementaux, BFC Bagotville, a été reconnue pour le rôle essentiel qu'elle a joué dans la mise en place d'un système de gestion de l'environnement à la BFC Bagotville et pour avoir contribué au Spectacle aérien international, primé et désigné événement carboneutre.

# Le SMA(IE) dans l'actualité



*\*\*Les articles provenant de sources externes sont fournis dans la langue dans laquelle ils ont été publiés.*

## Ontario gives \$1M to plant memorial trees along Highway of Heroes

[Global News](#)

To honour Canada's fallen military members, the Ontario government will spend \$1 million to augment the largest living memorial in Ontario with the planting of thousands of trees along the Highway of Heroes. The goal is to plant 117,000 trees, representing one tree for every soldier who has fallen since Confederation – more than 52,000 trees have already been planted by the Highway of Heroes organization since planting began in 2016. Col. Ryan Deming, 8 Wing Commander, thanked the Ontario Government for honouring the Canadian Armed Forces and said “we’re proud members of this community, we’re honoured to serve here. We’re absolutely ecstatic to belong here.” The Highway of Heroes “reminds us we’re all in this together, in fact, we’re stronger together. This initiative continues to make a lasting, positive impact on the environment for generations to come and serves as a reminder of our combined resilience.” (D. Baldwin, Belleville Intelligencer: [intelligencer.ca](https://www.intelligencer.ca); Col Ryan Deming quoted).





## PRIX ET RECONNAISSANCE

# Passation des fonctions d'adjutant-chef de formation

*De gauche à droite: l'Adjuc Levesque, le Col Rancourt et l'Adjuc Aitken*

L'adjutant-chef de formation (adjuc Fmn) joue un rôle très important au sein de la formation. Il fournit des conseils techniques, impartiaux et judicieux au commandant tout en assurant le plus haut niveau de leadership et d'orientation pour les militaires du rang de la formation.

Le 22 juillet 2020, le Col Rancourt, cmdt Gp Ops Imm FC, a présidé la cérémonie de passation des pouvoirs d'adjutant-chef de formation de l'Adjuc Gord Aitken à l'Adjuc Albert Levesque. L'Adjuc Aitken a occupé le poste d'adjutant-chef de formation pendant trois ans sous deux commandants. Il prendra sa retraite en Alberta après plus de 36 ans de bons et loyaux services dans les Forces armées canadiennes. L'Adjuc Levesque a occupé le poste d'adjuc de l'escadron de soutien de mission pendant deux ans à North Bay, mais il connaît bien les Ops Imm FC. Il a assumé les fonctions d'adjuc régional de l'Unité Ops Imm (Ouest) de 2016 à 2018, et d'adjum de l'unité à Wainwright de 2014 à 2016. Nous souhaitons à Gord une retraite bien méritée, ainsi que la bienvenue à l'Adjuc Levesque!



*L'Adjuc Levesque*



*L'Adjuc Aitken*

# Départs d'employés

L'adjuc Gordon Aitken s'est enrôlé en octobre 1983 dans le Programme d'instruction et d'emploi pour les jeunes (PIE-J) en tant que réserviste de classe C. À la fin du contrat d'un an, il s'est enrôlé au sein de la Force régulière. Durant sa carrière, il a complété le NQ3 de Tech Réfr, le NQ3 et NQ5 de PM, le QL5 et QL6A de Tech Réfr ainsi que le QL6B de Sur GC en plus du cours de chef subalterne avec l'école de combat du PPCLI à Wainwright en Alberta ainsi que du CLA et du CQC à Saint-Jean au Québec.

Ses mutations ont inclus: SFC Lodge, BFC Chilliwack, BFC Calgary, BFC Edmonton Détachement Wainwright, BFC Cornwallis, BFC Trenton (8e Escadre) à deux reprises, BFC Goose Bay (5e Escadre), BFC Borden, BFC Gagetown Détachement Moncton, BFC Esquimalt et Ottawa à deux reprises.

L'adjuc Aitken a complété des déploiements à: SFC Alert, la FNUOD Plateau du Golan et la FOI Afghanistan Kandahar. Également de nombreux déploiements plus courts, le déploiement et l'installation de systèmes mobiles d'arrêt d'aéronef (MAAS) en soutien aux opérations de l'ARC à travers le Canada et les États-Unis d'Amérique.

Pour nommer seulement quelques-uns des faits saillants de la carrière de l'adjuc Aitken : devenir la personne avec le grade le plus bas à recevoir la certification des MAAS au grade de sgt, précédemment une responsabilité donnée à un adjum; devenir l'expert en la matière (EM) des MAAS au grade d'adj; d'être sélectionné pour être le SMR de la 1 Unité d'appui du génie (1 UAG) et d'être sélectionné pour être l'adjutant-chef de formation (adjuc de f) du Groupe des Opérations immobilières des Forces canadiennes (Gp Op Imm FC). Quelques-uns des moments les plus mémorables dans la carrière militaire de l'adjuc Aitken: promotion à caporal-chef à l'aéroport d'Edmonton, être promu à adjudant lors de la parade de la fête du Canada sur le plateau du Golan et d'être promu à adjuc tout juste avant de partir pour l'Afghanistan.

L'adjuc Gordon Aitken prendra sa retraite des Forces armées canadiennes le 31 août 2020 après plus de 36 années de services loyaux et dévoués. Il est très reconnaissant envers tout le monde qui a eu un effet positif sur sa carrière et qui a élargi sa connaissance et son expérience non seulement dans les FAC, mais dans la vie en général. Il est reconnaissant pour tous les souvenirs qu'il apportera avec lui dans le prochain chapitre de sa vie. Ses amis qu'il s'est fait au cours des années vont lui manquer ainsi que la camaraderie qui vient avec ces amis.

Gordon et son épouse, Darlene, déménageront en Alberta où il planifie de reconstruire un Chevy Nova classique pour Darlene, puis, construire une vieille Hot Rod pour lui-même. Bonne chance Gordon!

