

**MERIT-BASED CADET RANK
PROMOTIONS—CORPS / SQUADRON**

**PROMOTION DES CADETS FONDÉE
SUR LE MÉRITE – CORPS ET
ESCADRONS**

PURPOSE

1. This Cadet Administrative and Training Order (CATO) establishes the policy for rank promotions of cadets at the corps / squadron (corps/sqn).

RELATED CATOS

2. For direction on the promotion of those new cadets that have been registered directly into Phase Two / Red Star / Proficiency Level Two or above, refer to the Late Joiner Policy at CATO 31-03, Annex A, Appendix 1; CATO 40-01, Annex F; or CATO 51-01, Annex A, Appendix 1.

3. Policy for rank promotions of cadets at Cadet Summer Training Centres (CSTC) is located in CATO 13-28, Advanced Training – Staff Cadets.

4. Guidance on suspension / reduction in rank is provided in CATO 15-22, Conduct and Discipline – Cadets, paragraphs 51 to 57.

DEFINITIONS

5. For the purposes of this order, the following definitions will apply:

“Divisional Officer (Div O) / Platoon Commander (Pl Comd) / Flight Commander (Flt Comd) (Corps/Sqn)”

any corps/sqn officer involved with leading and supervising cadets and delivering the cadet training program (note: this does not include the corps/sqn CO).

(officier divisionnaire (O Div))

“Leadership Appointments”

specific long-term practical leadership opportunities in which cadets are responsible

OBJET

1. La présente Ordonnance sur l’administration et l’instruction des cadets (OAIC) établit la politique pour la promotion des cadets aux corps et escadrons (esc).

OAIC CONNEXES

2. Pour des directives sur la promotion des nouveaux cadets inscrits directement à la Phase 2 / étoile rouge / niveau de compétence 2 ou plus, voir la politique sur les inscriptions tardives : OAIC 31-03, annexe A, appendice 1; OAIC 40-01, annexe F; ou OAIC 51-01, annexe A, appendice 1.

3. La politique pour la promotion des cadets aux Centres d’instruction d’été des cadets (CIEC) se trouve dans l’OAIC 13-28, Instruction avancée cadets-cadres.

4. Des lignes directrices sur la suspension / rétrogradation sont données dans l’OAIC 15-22, Conduite et discipline – Cadets aux paragraphes 51 à 57.

DÉFINITIONS

5. Aux fins de la présente ordonnance, on utilisera les définitions suivantes :

« Leadership transactionnel »

centré sur les connaissances et les habiletés qui sont associées au « faire ». L’accent est mis sur la façon d’employer les personnes et les ressources pour atteindre des résultats. Il s’agit de la réalisation d’un devoir ou d’une tâche spécifique (tâche en leadership, organisation de réunions, résolution de problèmes, etc.)

(Transactional Leadership)

« Leadership transformationnel »

centré sur les connaissances et les habiletés associées au fait « d’être » un chef. On met

for leading and mentoring an established team of cadets, outside their peer group, to accomplish a major duty / task. Examples include Divisional Petty Officer / Platoon Warrant Officer / Flight Sergeant, Supply NCO, Administration NCO, Training NCO, Canteen Steward, Drill Team Commander, Marksmanship Team Captain, etc.
(*postes de leadership*)

“Leadership Assignments”

specific short- and long-term practical leadership opportunities in which cadets are responsible for leading an assigned transient team of cadets, within or outside their peer group, to accomplish a minor or major duty / task. These Leadership Assignments are intended to be authentic and therefore are programmed to coincide with the naturally occurring leadership opportunities that exist during the conduct of most cadet activities.
(*tâches en leadership*)

“Promotion”

the progression of a cadet from their current rank to one rank immediately higher.
(*promotion*)

“Transactional Leadership”

focused on the knowledge and skills associated with “doing” leadership. Emphasis is placed on how to employ people and resources to get results. It is about accomplishing a specific duty / task (i.e. Leadership Assignments, conducting meetings, solving problems, etc)

l’accent sur la façon de provoquer un changement significatif chez les autres, par l’encouragement des suiveurs, et par l’adoption d’un modèle d’identification qui les inspirera, et les stimulera intellectuellement, ainsi que par la prise en compte des besoins et des buts personnels. Il s’agit d’aider les autres à développer leurs habiletés et leur potentiel de leadership.

(*Transformational Leadership*)

«Officier divisionnaire (O div) / cmdt de peloton (cmdt pon) / cmdt de section (cmdt son) »

tout officier de corps/esc contribuant à diriger et superviser les cadets et la prestation du programme d’instruction des cadets (note : cela n’inclut pas le cmdt du corps/esc).

(*Divisional Officer (Div O)*)

« Postes de leadership »

possibilités de leadership pratique, spécifique et à long terme, qui permettent aux cadets de prendre la responsabilité de mener et offrir du mentorat à une équipe de cadets déjà formée, à l’extérieur de leur groupe de pairs, afin de remplir une fonction ou une tâche, singulière et importante. En voici des exemples : maître divisionnaire / adjudant de peloton / sergent de section, s/off d’approvisionnement, s/off administrateur, s/off instructeur, steward de cantine, commandant de l’équipe d’exercice militaire de précision, capitaine de l’équipe d’adresse au tir, etc.).

(*Leadership Appointments*)

« Promotion »

la progression d’un cadet de son grade actuel à un grade immédiatement supérieur.
(*promotion*)

(leadership transactionnel)

“Transformational Leadership”

focused on the knowledge and skills associated with “being” a leader. Emphasis is placed on how to bring about significant change in others by encouraging followers by acting as a role model, motivating through inspiration, stimulating intellectually, and giving individualized consideration for needs and goals. It is about helping others develop their leadership skills and realizing their leadership potential.

(leadership transformationnel)

AUTHORITY

6. Corps/sqn Commanding Officers (COs) are the authority to promote cadets in their units unless the promotion requires an exception to policy. RCSU COs will be the authority when there is an exception to policy.

CORPS / SQUADRON RANK VACANCIES

7. The maximum number of vacancies for the rank of Chief Petty Officer First Class (CPO1) / Chief Warrant Officer (CWO) / Warrant Officer First Class (WO1) is one per corps/sqn. There is no limit to the number of cadets that can be promoted to the ranks of Able Seaman (AB) / Lance Corporal (LCpl) / Leading Air Cadet (LAC) to Chief Petty Officer Second Class (CPO2) / Master Warrant Officer (MWO) / Warrant Officer Second Class (WO2).

RANK PROMOTION CRITERIA

8. As illustrated at Annex A, rank promotion is a progression model directly linked to the Leadership Team Model wherein cadets may be recognized for proficiency in the training program and awarded suitable advancement opportunities. Promotion is not automatic and

« Tâches en leadership »

possibilités offertes aux cadets d'exercer un leadership pratique, à court et à long terme. Elles permettent aux cadets d'assumer la responsabilité d'une équipe de cadets de passage qui leur est assignée, au sein ou en dehors du groupe des pairs, et de remplir des fonctions et des tâches, quelle qu'en soit l'envergure. Ces tâches en leadership sont conçues de façon réaliste et, par conséquent, elles concordent avec les possibilités de leadership qui se présentent naturellement, lors de l'organisation de la plupart des activités des cadets.

(Leadership Assignments)

AUTORITÉ

6. Les cmdt des corps ou escadrons sont l'autorité pour la promotion des cadets de leur unité sauf lorsque la promotion requiert une exception à la politique. Dans ces cas, l'autorité appartient au cmdt de l'URSC.

CONTINGEMENTS DE GRADE PAR CORPS / ESCADRON

7. Le contingentement pour le grade de premier maître de 1ère classe (pm 1) / adjudant-chef (adjuc) / adjudant première classe (adj 1) est d'un poste par corps ou escadron. Il n'y a pas de limite quand au nombre de cadets pouvant être promus aux grades de matelot de 2e classe (mat 2) / lancecaporal (lcpl) / cadet de l'Air première classe (cdt 1) aux grades de premier maître de 2e classe (pm 2) / adjudant-maître (adjum) / adjudant deuxième classe (adj 2).

CRITÈRES DE PROMOTION

8. Comme l'illustre l'annexe A, la promotion est un modèle de progression directement lié au Modèle d'équipe de leadership selon lequel les compétences des cadets dans le cadre du programme d'instruction peuvent être reconnues et ceux-ci peuvent se voir accorder

a cadet may only be awarded one rank at a time. The specific criteria for all ranks is established to:

- a. ensure that all cadets who receive a rank promotion possess the same basic qualifications / similar experience;
- b. ensure that merit and the successful completion of corps/sqn training serve as the common standard on which all cadets are evaluated; and
- c. ensure that every cadet is given the same opportunity to advance.

9. The criteria for cadet rank promotions are as follows:

- a. promotion to the rank of Able Seaman (AB) / Lance Corporal (LCpl) / Leading Air Cadet (LAC):
 - (1) participated in the first year of the phase / star / proficiency level training program for a minimum period of five months, and
 - (2) recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn);
- b. promotion to the rank of Leading Seaman (LS) / Corporal (Cpl) / Corporal (Cpl):
 - (1) hold the rank of AB / LCpl / LAC,
 - (2) successfully completed year one of the phase / star / proficiency level training

des possibilités appropriées d'avancement. La promotion n'est pas automatique et un cadet ne peut se voir accorder qu'une seule promotion à la fois. Des critères précis pour tous les grades sont établis afin de:

- a. s'assurer que tous les cadets qui reçoivent une promotion au grade possèdent les mêmes compétences essentielles et une expérience similaire;
- b. s'assurer que la réussite de l'instruction au corps/esc est une norme commune qui sert à évaluer tous les cadets; et
- c. s'assurer que tous les cadets bénéficient des mêmes possibilités d'avancement.

9. Les critères relatifs à la promotion des cadets sont les suivants :

- a. promotion au grade de matelot de 2e classe (mat 2) / lance-caporal (lcpl) / cadet de l'Air première classe (cdt 1):
 - (1) participer à la première année d'instruction de phase / d'étoile / niveau de qualification pendant au moins cinq mois, et
 - (2) avoir la recommandation de l'O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc);
- b. promotion au grade de matelot de 1re classe (mat 1) / caporal (cpl) / caporal (cpl):
 - (1) détenir le grade de mat 2 / lcpl / cdt 1,
 - (2) réussir la première année d'instruction de phase / d'étoile

- | | | | |
|-----|---|-----|---|
| | program, | | / niveau de qualification, |
| (3) | participated in the Cadet Fitness Assessment as part of PO X04 (Personal Fitness & Healthy Living), and | (3) | participer à l'Évaluation de la condition physique des cadets dans le cadre de l'OREN X04 (Bonne forme physique et vie saine), et |
| (4) | recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn); | (4) | avoir la recommandation de l'O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc); |
| c. | promotion to the rank of Master Seaman (MS) / Master Corporal (MCpl) / Flight Corporal (FCpl): | c. | promotion au grade de matelot-chef (matc) / caporal-chef (cplc) / caporal de section (cpl s): |
| (1) | completed at least six months of service at the rank of LS / Cpl / Cpl, | (1) | compter au moins six mois de service au grade de mat 1 /cpl / cpl, |
| (2) | successfully completed the second year of the phase / star / proficiency level training program, | (2) | avoir réussi la deuxième année d'instruction de phase / d'étoile / niveau de qualification, |
| (3) | participated in the Cadet Fitness Assessment as part of PO X04 (Personal Fitness & Healthy Living), and | (3) | participer à l'Évaluation de la condition physique des cadets dans le cadre de l'OREN X04 (Bonne forme physique et vie saine), et |
| (4) | recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn); | (4) | avoir la recommandation de l'O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc); |
| d. | promotion to the rank of Petty Officer Second Class (PO2) / Sergeant (Sgt) / Sergeant (Sgt): | d. | promotion au grade de maître de 2e classe (m 2) / sergent (sgt) / sergent (sgt): |
| (1) | completed at least six months service at the rank of MS / MCpl / FCpl, | (1) | compter au moins six mois de service au grade de matc / cplc / cpl s, |
| (2) | successfully completed the third year of the phase / star / proficiency level training program, | (2) | avoir réussi la troisième année d'instruction de phase / d'étoile / niveau de qualification, |

- | | |
|---|---|
| <p>(3) achieved a minimum of “completed without difficulty” in PO 303 (Leadership),</p> <p>(4) participated in the Cadet Fitness Assessment as part of PO X04 (Personal Fitness & Healthy Living), and</p> <p>(5) recommended by the appropriate DivO / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn);</p> | <p>(3) obtenir au moins la mention « Atteint sans difficulté » dans l’OREN 303 (Leadership),</p> <p>(4) participer à l’Évaluation de la condition physique des cadets dans le cadre de l’OREN X04 (Bonne forme physique et vie saine), et</p> <p>(5) avoir la recommandation de l’O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc);</p> |
| <p>e. promotion to the rank of Petty Officer First Class (PO1) / Warrant Officer (WO) / Flight Sergeant (FSgt):</p> <p>(1) completed at least six months service at the rank of PO2 / Sgt / Sgt,</p> <p>(2) successfully completed the fourth year of the phase / star / proficiency level training program,</p> <p>(3) achieved a minimum of “completed without difficulty” in PO 403 (Leadership),</p> <p>(4) participated in the Cadet Fitness Assessment as part of PO X04 (Personal Fitness & Healthy Living), and</p> <p>(5) recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn);</p> | <p>e. promotion au grade de maître de 1re classe (m 1) / adjudant (adj) / sergent de section (sgt s):</p> <p>(1) compter au moins six mois de service au grade de m 2 / sgt / sgt,</p> <p>(2) avoir réussi la quatrième année d’instruction de phase / d’étoile / niveau de qualification,</p> <p>(3) obtenir au moins la mention « Atteint sans difficulté » dans l’OREN 403 (Leadership),</p> <p>(4) participer à l’Évaluation de la condition physique des cadets dans le cadre de l’OREN X04 (Bonne forme physique et vie saine), et</p> <p>(5) avoir la recommandation de l’O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc);</p> |
| <p>f. promotion to the rank of CPO2 / MWO / WO2:</p> <p>(1) completed at least six months service at the rank of PO1 / WO / FSgt,</p> | <p>f. promotion au grade de pm 2 / adjm / adj 2:</p> <p>(1) compter au moins six mois de service au grade de m1 / adj / sgt s,</p> |

- | | |
|---|--|
| <p>(2) achieved a minimum of “completed without difficulty” in PO 503 (Leadership),</p> <p>(3) participated in the Cadet Fitness Assessment as part of PO 504 (Personal Fitness & Healthy Living),</p> <p>(4) recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn), and</p> <p>(5) identified as a successful candidate through the merit review board process described below; and</p> <p>g. promotion to the rank of CPO1 / CWO / WO1:</p> <p>(1) completed at least six months service at the rank of CPO2 / MWO / WO2,</p> <p>(2) recommended by the appropriate Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn), and</p> <p>(3) identified as a successful candidate through the merit review board process described below.</p> | <p>(2) obtenir au moins la mention « Atteint sans difficulté » dans l’OREN 503 (Leadership),</p> <p>(3) participer à l’Évaluation de la condition physique des cadets dans le cadre de l’OREN 504 (Bonne forme physique et vie saine),</p> <p>(4) avoir la recommandation de l’O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc), et</p> <p>(5) voir sa candidature retenue à la suite du processus du conseil de mérite décrit ci-dessous; et</p> <p>g. promotion au grade de pm 1 / adjuc / adj 1:</p> <p>(1) compter au moins six mois de service au grade effectif de pm 2 / adjum / adj 2,</p> <p>(2) avoir la recommandation de l’O Div / du cmdt pon / du cmdt son (corps/esc), et</p> <p>(3) voir sa candidature retenue à la suite du processus du conseil de mérite décrit ci-dessous.</p> |
|---|--|

10. Additional leadership attributes that the Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn) needs to consider when recommending whether or not a cadet should be promoted include:

- a. dress and deportment;
- b. conduct, discipline, and attitude;
- c. participation;
- d. response to direction;

10. Les attributs de leadership devant être considérés par l’O Div / Cmdt Pon / Cmdt son (corps/esc) avant de recommander ou non la promotion d’un cadet incluent:

- a. tenue et comportement;
- b. conduite, discipline et attitude ;
- c. participation;
- d. respect des directives;

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> e. ability to interact positively and comfortably with others; f. ability to make sound judgements regarding their own actions; g. willingness to accept responsibility; h. ability to solve problems effectively; i. ability to communicate effectively; j. ability to set a positive example for others; and k. initiative. | <ul style="list-style-type: none"> e. capacité à interagir de façon positive et à être à l'aise en présence d'autres personnes ; f. capacité à prendre des décisions judicieuses à l'égard de ses propres actions; g. volonté d'accepter les responsabilités h. capacité à régler efficacement des problèmes; i. capacité à communiquer efficacement; j. capacité à donner un exemple positif aux autres; et k. esprit d'initiative. |
|---|---|

CADETS NOT YET MERITING RANK PROMOTION

11. When it is decided a cadet does not yet merit rank promotion:

- a. a Training Counselling Session (TCS) shall be completed as per Chapter 3 of the applicable phase / star level / proficiency level qualification standard and plan (QSP). The TCS Form shall clearly indicate which areas the cadet needs to improve to be promoted in the future;
- b. prior to the promotion of the cadet's peers, at the earliest opportunity, the CO and/or Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn) shall meet with the cadet to provide specific feedback and guidance on how they must improve in order to be promoted in the future;
- c. the CO and/or Div O / Pl Comd / Flt Comd (corps/sqn) will work with the cadet to develop an action plan

CADETS NE RÉPONDANT PAS AUX CRITÈRES DE PROMOTION

11. Lorsqu'il est déterminé qu'un cadet ne répond pas aux critères de promotion :

- a. une séance de counselling pour l'instruction doit être complété conformément au chapitre 3 de la NQP pour la phase / niveau d'étoile / niveau applicable. Le formulaire de séance de counselling doit clairement indiquer les domaines dans lequel le cadet doit s'améliorer afin d'être promu dans le futur;
- b. avant la promotion des pairs du cadet, le plus tôt possible, le cmdt et/ou l'O div / cmdt pon / cmdt son du corps / esc doivent rencontrer le cadet afin de lui fournir de la rétroaction et des directives sur ce qui doit être amélioré afin d'être promu dans le futur;
- c. le cmdt et/ou l'O div / cmdt pon / cmdt son du corps / esc travailleront avec le cadet afin de développer un

detailing the steps the cadet will take and the support the staff will provide to help the cadet improve; and

- d. a copy of the TCS Form shall be placed in the cadet's file.

plan d'action détaillant les étapes devant être suivies par le cadet et le soutien que le personnel offrira au cadet afin de l'aider à s'améliorer; et

- d. une copie du formulaire de la séance de counselling doit être placée dans le dossier du cadet.

MERIT REVIEW BOARDS

12. Prior to promoting a cadet to the rank of CPO2 / MWO / WO2 or higher the corps / sqn CO shall conduct a merit review board. Direction on Merit Review Boards is attached at Annex B.

DOCUMENTATION

13. Rank promotions shall be recorded in Fortress.

OPI: D Cds & JCR 4
Date: Nov 13
Amendment: Ch 8/13

CONSEIL DE MÉRITE









12. Avant de promouvoir un cadet au grade de pm 2/adjum/adj 2 ou à un grade supérieur, le cmdt du corps/esc doit mettre en place un conseil de mérite. Les instructions relatives aux conseils de mérite se trouvent à l'annexe B.

DOCUMENTATION









13. Toute promotion doit être consignée dans Forteresse.

BPR: D Cad & RJC 4
Date : nov 13
Modificatif : Mod 8/13

CADET RANK PROGRESSION AND THE LEADERSHIP TEAM MODEL

Developmental Period (DP)	Developmental Period 1 (DP1)		Developmental Period 2 (DP2)		Developmental Period 3 (DP3)			Cadet Program Adult Staff				
Age-Appropriate Learning	Experience-based		Developmental		Competency							
Ages	12 - 14		15 - 16		17 - 18							
Years	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5+							
Leadership Roles 	 TEAM MEMBERS / FOLLOWERS / PEER LEADERS		 TEAM LEADERS		 ACTIVITY LEADERS			 ACTIVITY MANAGER				
	<p>Peer Leaders are cadets that naturally emerge amongst their peer group as leaders. This is not a formal role within the leadership model, but an opportunity for cadets with significant leadership potential to be identified and nurtured.</p> <p>Team Members are cadets who have come together to achieve a common goal under the direction of a leader.</p> <p>Followers are individual cadets within a team that respond to the leadership direction of others.</p>		<p>Team Leaders apply their leadership knowledge and display the core leadership qualities by being responsible for a team of cadets and / or the accomplishment of a singular major or minor duty / task as part of an overall activity or function within the corps / squadron.</p>		<p>Activity Leaders are responsible for the overall organization of a singular cadet activity. This includes the necessary planning, coordinating, conduct and close-out activities related to the activity. They are also responsible for the effective and efficient use of assigned material and human resources.</p>			<p>Activity Managers are adult staff members working in support of the Cadet Program and responsible for the overall supervision, administration, and training of cadets during all activities. These responsibilities extend to providing guidance, support and managerial oversight to cadets performing leadership roles.</p>				
Typical Rank Progression												
Leadership Training Objectives and Expected Competencies Note: Competencies are accumulative as cadets progress through the ranks.	<p>To prepare cadets to participate effectively in all cadet activities, respond positively to the leadership direction of others, begin to interact comfortably within the cadet community, interact positively with others, exercise sound judgment, and accept personal responsibility for actions and choices.</p> <p>AB / LCpl / LAC are expected to interact positively with others and have good conduct.</p>		<p>To reinforce the aspects of effective teamwork and to introduce leadership concepts that will assist and encourage cadets to emerge as leaders amongst their peer group.</p> <p>LS / Cpl / Cpl are expected to set a positive example for subordinates by displaying good dress, deportment, and conduct.</p>		<p>To introduce cadets to the leadership concepts that will prepare them to effectively carry out Leadership Assignments. Training includes emphasis on effective communication, problem solving and supervision as well as reinforcing the practice of reflection and self-assessment. The focus is on Transactional Leadership.</p> <p>MS / MCpl / FCpl are expected to take initiative to make decisions and solve problems, and to communicate effectively with subordinates, peers, and supervisors.</p>		<p>To introduce cadets to the leadership concepts that will prepare them to effectively carry out Leadership Appointments and mentor individual cadets. Training includes motivating, recognizing and rewarding, disciplining, and providing performance feedback to cadets as well as reinforcing the practice of reflection and self-assessment. The focus is on Transformational Leadership.</p> <p>PO2 / Sgt / Sgt are expected to be able to lead small teams in the execution of leadership assignments and supervise cadets effectively.</p>			<p>To prepare cadets to effectively organize cadet activities including assigning specific responsibilities to and supervising the Team Leaders assigned to the activity as well as reinforcing the practice of reflection and self-assessment, leading groups of cadets and mentoring individual cadets. Leadership training at this level focuses on both transactional and transformational leadership.</p> <p>PO1 / WO / FSgt are expected to be able to carry out leadership appointments effectively by leading and developing a team of cadets over a period of time, to include motivating them and providing feedback.</p> <p>CPO2 / MWO / WO2 are expected to be able to work effectively with a team to organize and lead larger cadet activities / exercises (leadership projects), and to effectively mentor subordinates.</p> <p>CPO1 / CWO / WO1 are expected to be ready to transition to the role of Activity Manager.</p>		

AVANCEMENT EN GRADE ET MODÈLE D'ÉQUIPE DE LEADERSHIP

Période de développement (PD)	Période de développement 1 (PD1)		Période de développement 2 (PD2)		Période de développement 3 (PD3)		Personnel adulte du Programme des cadets
Apprentissage adapté à l'âge	Expérience		Développement		Compétence		
Age	12 - 14		15 - 16		17 - 18		
Année	A1	A2	A3	A4	A5+		
Rôles de leadership 							
	<p>Les pairs leaders sont des cadets qui sont spontanément perçus comme des dirigeants par leurs pairs. Ce n'est pas un rôle formel du modèle de leadership, mais une occasion d'identifier et de soutenir les cadets présentant un potentiel important de leadership.</p> <p>Les membres d'une équipe sont des cadets regroupés dans un but commun, sous la direction d'un chef.</p> <p>Les suiveurs sont des cadets qui, au sein d'une équipe, réagissent au leadership des autres.</p>		<p>Les chefs d'équipe appliquent leurs connaissances en leadership et font preuve des qualités inhérentes à la direction, en assumant la responsabilité d'une équipe de cadets et/ou la réalisation d'une fonction ou d'une tâche, précise et importante, dans le cadre d'une activité globale ou d'une fonction au sein d'un corps ou d'un escadron.</p>		<p>Les responsables d'activités sont chargés de l'organisation générale d'une activité de cadets. Cela comprend les activités nécessaires à la planification, à la coordination, à l'organisation et à la conclusion liées à une activité. Ils sont également responsables de l'utilisation efficace et efficiente du matériel qui leur est confié, ainsi que des ressources humaines.</p>		<p>Les gestionnaires d'activités sont des membres du personnel adulte du Programme des cadets. Ils sont responsables de la supervision générale, de l'administration et de l'instruction des cadets, au cours de toutes les activités. Ces responsabilités comprennent les fonctions d'orientation, de soutien et de surveillance des activités des cadets qui sont appelés à assumer des rôles de leadership.</p>
Avancement en grade typique							
Objectifs de l'apprentissage du leadership et compétences attendues Note: Les compétences sont accumulées alors qu'un cadet progresse dans les grades.	<p>Préparer les cadets à participer avec efficacité à toutes les activités, à réagir de façon positive à la direction des autres, à commencer à interagir avec aisance dans le milieu des cadets, à interagir de façon positive avec les autres, à démontrer d'un jugement sûr et à accepter la responsabilité de leurs actions et de leurs choix.</p> <p>On s'attend des mat 2 / lcpl / cdt 1 qu'ils interagissent de façon positive avec les autres et qu'ils aient un bon comportement.</p>	<p>Renforcer les aspects d'un travail d'équipe efficace et introduire les concepts de leadership qui aideront et encourageront les cadets à s'affirmer à titre de dirigeants auprès de leurs pairs.</p> <p>On s'attend des mat 1 / cpl / cpl qu'ils démontrent l'exemple à leurs subordonnés par leur comportement, tenue et conduite.</p>	<p>Introduire les concepts de leadership qui prépareront les cadets, de manière efficace, à remplir des tâches en leadership. Cet apprentissage met l'accent sur la communication efficace, la résolution de problèmes et la supervision. Il vise également à renforcer la pratique de la réflexion et de l'autocritique. À ce niveau, on met l'accent sur le leadership transactionnel.</p> <p>On s'attend des matc / cplc / cpl s qu'ils aient l'initiative de prendre des décisions et de résoudre des problèmes, et qu'ils communiquent de façon efficace avec leurs subordonnés et leur supérieurs.</p>	<p>Introduire les concepts de leadership qui prépareront les cadets, de manière efficace, à remplir des postes en leadership et agir comme mentors auprès des cadets. Cet apprentissage met l'accent sur la motivation, la reconnaissance et la récompense, la discipline, le développement et la pratique de la rétroaction sur le rendement des cadets. Il vise également à renforcer la pratique de la réflexion et de l'autocritique. À ce niveau, on met l'accent sur le leadership transformationnel.</p> <p>On s'attend des m 2 / sgt / sgt qu'ils puissent diriger de petites équipes dans l'exécution de tâches en leadership et superviser des cadets de façon efficace.</p>	<p>Préparer les cadets à organiser des activités avec efficacité, notamment en leur assignant des responsabilités spécifiques et en supervisant les chefs d'équipe affectés à l'activité. On les prépare également à renforcer la pratique de la réflexion et de l'autocritique, à diriger des groupes de cadets et à leur servir de mentors. À ce niveau, l'apprentissage du leadership met l'accent sur le leadership transformationnel et transactionnel.</p> <p>On s'attend des m 1 / adj / sgt s qu'ils puissent compléter des postes de leadership de façon efficace en dirigeant et en veillant au développement d'une équipe de cadets, selon une période de temps, en les motivant et leur offrant de la rétroaction.</p> <p>On s'attend des pm 2 / adjum / adj 2 qu'ils puissent travailler efficacement avec une équipe afin d'organiser et diriger des activités / exercices de cadets (projets de leadership) de plus grande envergure, et qu'ils puissent servir de mentors à leur subordonnés.</p> <p>On s'attend des pm 1 / adjuc / adj 1 qu'ils soient prêts à effectuer la transition vers le rôle de gestionnaire d'activité.</p>		

MERIT REVIEW BOARD

OVERVIEW

1. The aim of the Merit Review Board process is to:

- a. establish an equitable and transparent process, able to withstand scrutiny, by which COs can establish the most suitable cadet(s) for promotion to the ranks of CPO2 / MWO / WO2 and CPO1 / CWO / WO1;
- b. establish a prioritized pool of eligible cadets for future promotion; and
- c. identify specific individual deficiencies, so that unsuccessful cadets can be briefed and provided with additional training opportunities to improve to a standard at which they satisfy expectations and might become eligible for promotion.

2. It is the mandate of a Merit Review Board to make recommendations for review by the CO regarding the cadets most deserving of senior rank promotions and to prioritize potential candidates if required. The final decision for any cadet rank promotion rests with the corps / sqn CO.

3. Merit Review Boards will consist of two parts:

- a. file review; and
- b. interview.

CONSEIL DE MÉRITE

APERÇU

1. La démarche du conseil de mérite a pour objet :

- a. d'établir un processus équitable et transparent, capable de résister à l'examen, permettant aux commandants (cmdt) de distinguer les cadets les plus dignes de promotion aux grades de pm 2/adjum/adj 2 et de pm 1/adjuc/adj 1;
- b. d'établir un bassin hiérarchisé de cadets admissibles en vue des promotions à venir; et
- c. de faire ressortir les points à améliorer de chacun de ces cadets de telle façon que ceux qui ne seront pas choisis assistent à une séance d'information et se voient offrir des opportunités d'entraînement supplémentaires, ce qui leur permettra d'atteindre la norme à laquelle ils satisferont aux attentes et pourront devenir admissibles à la promotion.

2. Le conseil de mérite a comme mandat de faire des recommandations au cmdt concernant les cadets qui méritent de se voir accorder des grades supérieurs et, s'il y a lieu, prioriser les candidats potentiels. La décision finale pour toute promotion aux grades revient au cmdt de corps/esc.

3. Les conseils de mérite peuvent comporter deux volets :

- a. étude de dossiers; et
- b. entretien.

MERIT REVIEW BOARD MEMBERS

4. The composition of the Merit Review Board shall include a minimum of three to a maximum of five members. As appointed by the corps / sqn CO, members shall include.

- a. Board Chairperson;
- b. League or local sponsor representative; and
- c. a minimum of one and maximum of three additional members from the following:
 - (1) Representative(s) of the RCSU CO (Area Cadet Instructor Cadre Officer, Regional Cadet Advisor, Area Cadet Officer, etc.),
 - (2) Corps / sqn CIC Officer(s) (from within own or members of neighbouring corps / sqns),
 - (3) Corps / sqn CPO1 / CWO / WO1 (from within own or members of neighbouring corps / sqns), and
 - (4) member(s) of the community (school principal, Legion member, etc.).

5. The composition of the board shall be consistent for all candidates. Any potential perception of conflict of interest must be avoided; therefore, any person who has any personal relationship with any of the cadets under consideration must excuse themselves from participation as a board member. The CO will appoint another board member to take their place.

MEMBRES DU CONSEIL

4. Le conseil de mérite doit inclure au moins trois et au plus cinq membres. Les membres nommés par le cmdt du corps/esc sont :

- a. le président du conseil;
- b. un représentant de la Ligue ou répondant local; et
- c. au moins un et au plus trois membres supplémentaires parmi les suivants :
 - (1) représentants du cmdt de l'URSC (officier du Cadre des instructeurs de cadets du secteur, conseiller des cadets de la région, officier des cadets du secteur, etc.),
 - (2) officiers du CIC du corps/esc (du même corps/esc ou membres des corps/esc voisins),
 - (3) premier maître de 1^{ère} classe (pm 1) / adjudant-chef (adjuc) / adjudant première classe (adj 1) du corps/esc (du même corps/esc ou membres des corps/esc voisins), et
 - (4) membres de la communauté (notamment directeur d'école et membre de la Légion, etc.).

5. La composition du conseil doit demeurer la même pour tous les candidats. Toute apparence de conflit d'intérêts doit être évitée. En conséquence, toute personne qui entretient une relation personnelle avec un cadet dont le dossier est à l'étude doit s'abstenir de siéger au conseil. Le cmdt nommera un autre membre pour la remplacer.

ADVANCED PREPARATION

6. Potential candidates shall be informed that a Merit Review Board will be conducted, and asked whether or not they are interested in being considered for the next rank level.

7. Those cadets that have chosen to participate shall be provided with their Fortress Cadet Information Card to review for accuracy and completeness, and, where applicable, identify updates and/or corrections and provide substantiating documents. Fortress shall be updated and candidates shall be provided with a corrected copy of their Fortress Cadet Information Card.

8. Criteria for the Merit Review Board shall be established and provided to each candidate and the board members.

MERIT REVIEW BOARD – PART ONE: FILE REVIEW

9. A detailed file review is critical to the Merit Review Board process as it provides the opportunity to assess candidates on their qualifications and achievements. Although the Board Chairperson may determine a specific list of criteria most relevant for this purpose, a recommended list includes:

- a. attendance;
- b. historical academic review of corps / sqn training;
- c. a review of all Cadet Summer Training Centre (CSTC) course reports and/or Performance Evaluation Reports (PERs);
- d. pertinent positive and/or disciplinary notes kept on file;

PRÉPARATION AVANCÉE

6. On doit faire savoir aux candidats potentiels que leur dossier est étudié par un conseil de mérite et leur demander s'ils souhaitent être en lice pour être considéré pour un grade d'un échelon supérieur.

7. On doit remettre la fiche Forteresse de renseignements sur le cadet à ceux qui ont accepté de participer pour qu'ils vérifient que l'information qui y figure est exacte et complète. S'il y a lieu, ils doivent indiquer les corrections à apporter et fournir les documents justificatifs. L'information doit alors être mise à jour dans Forteresse, et une copie corrigée de la fiche de renseignements doit être remise aux candidats.

8. Les critères évalués par le conseil de mérite doivent être définis et transmis à chaque candidat ainsi qu'à tous les membres du conseil.

CONSEIL DE MÉRITE – VOLET 1 : ÉTUDE DE DOSSIERS

9. Une étude détaillée est essentielle à la démarche du conseil de mérite puisqu'elle permet d'évaluer les candidats en fonction de leurs qualifications et de leurs réalisations. Même si le président du conseil peut dresser une liste précise des critères les plus pertinents, voici la liste des critères recommandés :

- a. l'assiduité;
- b. un examen des résultats académiques de l'instruction au corps/esc;
- c. un examen de tous les rapports de cours du Centre d'instruction d'été des cadets (CIEC) ou Rapports d'appréciation du rendement (RAR);
- d. les notes positives ou disciplinaires pertinentes conservées au dossier;

- e. a listing of all corps / sqn awards granted; and
- f. a listing of any other awards received by the candidate including national honours and awards.

- e. une liste de toutes les récompenses reçues au corps/esc; et
- f. une liste de toutes les autres récompenses reçues par le candidat, y compris les distinctions et les récompenses nationales.

10. The file review process decided upon for each Merit Review Board shall be applied consistently to each candidate without variance.

10. Le processus d'étude du dossier établi pour chaque conseil de mérite doit être appliqué, de façon cohérente, à chaque candidat sans variation.

MERIT REVIEW BOARD – PART TWO: INTERVIEW

CONSEIL DE MÉRITE – VOLET 2 : ENTRETIEN

11. To ensure fairness, each cadet to be interviewed must have as similar an experience as possible. Each cadet shall be given the same initial instructions and asked the same questions.

11. Pour garantir l'équité, tous les entretiens de cadet doivent se dérouler de la manière la plus similaire possible. Chaque cadet doit recevoir les mêmes consignes initiales et se voir poser les mêmes questions.

12. Although a Board Chairperson may decide to include any questions they feel most important to their specific situation, questions must be relevant to the rank promotion the candidate would potentially receive. Question areas may include:

12. Bien que le président du conseil puisse inclure des questions qu'il juge importantes dans une situation donnée, les questions doivent être pertinentes au grade auquel le candidat serait potentiellement promu. Les questions peuvent porter sur les sujets suivants :

- a. candidates recounting their achievements through cadet training (eg, corps / sqn program, CSTC program);
- b. candidates explaining what previous positions of leadership they have held (at cadets, school, etc.) and how they performed in related situations;
- c. personal goals and/or their goals for the corps / sqn;
- d. scenario-based questions that relate to typical corps / sqn situations where the candidate shares how they might

- a. les réalisations du candidat dans le cadre de l'instruction des cadets (p. ex., programme des corps/esc, programme des CIEC);
- b. la description des rôles de leadership précédemment occupés par le candidat (cadets, écoles, etc.) et son rendement dans des situations connexes;
- c. les objectifs personnels du candidat ou ses buts pour le corps/esc;
- d. des questions fondées sur des scénarios généraux touchant le corps/esc auxquelles le candidat doit

approach / deal with the situation;
and

- e. candidate achievements outside of the cadet corps / sqn setting (eg, at school, in their community, sports teams, extra-curricular activities).

répondre en exposant sa façon de
traiter de la situation; et

- e. les réalisations du candidat en dehors du corps/esc de cadets (p. ex., école, communauté, équipes sportives, activités parascolaires).

PROCEEDINGS OF THE MERIT REVIEW BOARD

13. Once all eligible cadet files have been reviewed, interviews have been conducted, and each board member has scored and ranked each cadet, all members of the board shall discuss their individual results to determine whether each cadet merits promotion to the next rank level.

14. The goal is to strike a balance between recognizing past achievement, future potential, and ability to contribute at the next rank level.

15. Ideally, through deliberation, the board will achieve consensus; however, this is not absolutely required. The role of the board is ultimately to ensure that the procedures and protocols are followed, and that all cadets are treated fairly and equitably through the process.

CLOSING OF THE MERIT REVIEW BOARD

16. The Board Chairperson is to ensure that Records of Decisions (RODs) (including candidate questions, answers, and the results of each file review) are retained in an appropriate administration file for reference and/or to answer protest if necessary. This document also serves as reference during the debrief sessions with candidates.

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL

13. Après avoir procédé à l'étude des dossiers ainsi qu'aux entrevues de tous les cadets admissibles et après avoir noté et classé chaque candidature, les membres du conseil doivent discuter de leurs résultats individuels afin de déterminer si chaque cadet mérite d'être promu au grade suivant.

14. Le but de cet exercice consiste à trouver un équilibre entre la reconnaissance des réalisations antérieures, du potentiel futur et de la capacité à apporter une contribution à un grade d'un échelon supérieur.

15. Idéalement par la discussion, les membres du conseil doivent en venir à un consensus, mais ce n'est pas une exigence absolue. Le rôle du conseil consiste, en fin de compte, à assurer le respect des procédures et protocoles et à veiller à ce que tous les cadets fassent l'objet d'un traitement juste et équitable tout au long de la démarche.

CLOTÛRE DU CONSEIL

16. Le président du conseil doit s'assurer que les comptes rendus des discussions (y compris les questions posées aux candidats, leurs réponses et le résultat de l'étude du dossier) sont conservés dans un dossier administratif approprié afin d'y faire référence ou, s'il y a lieu, d'intervenir en cas de protestation. Ces notes serviront de source d'information au cours d'un compte-rendu.

17. The CO must be fully briefed on the majority view, as well as any dissenting position(s) of the board.

18. Where a CO decides that a cadet does not yet merit rank promotion, the procedure described at para 11 in the main body of this CATO shall be followed.

17. Le cmdt doit être tenu parfaitement au courant des vues de la majorité et de toute dissension au sein du conseil.

18. Lorsqu'un cmdt détermine qu'un cadet n'est pas prêt à être promu, la procédure décrite au para 11 de la partie principale de cette OAIC doit être suivie.