

MERIT REVIEW BOARDS FOR
SELECTION OF CADETS FOR
PROMOTION TO THE RANKS OF
CP02/MWO/WO2 AND CPO1/CWO/WO1

CONSEILS DE PROMOTION AU MÉRITE
DES CADETS EN VUE DE LA
PROMOTION AUX GRADES DE
PM 2/ADJUM/ADJ 2 ET DE
PM 1/ADJUC/ADJ 1

REFERENCES

- A. CATO 13-02
- B. CATO 15-22

RÉFÉRENCES

- A. OAIC 13-02
- B. OAIC 15-22

PURPOSE

1. This order amplifies and clarifies the procedure to be used regarding the conduct of Merit Review Boards for the selection of cadets to be promoted to CPO2/MWO/WO2 and above. It is to be read in conjunction with reference CATO 13-02, with particular attention paid to Annex B of reference.

2. The aim of the Merit Review Board process is to:
- a. establish an equitable and transparent process, able to withstand scrutiny, by which Commanding Officers (COs) can establish the most suitable cadet(s) for promotion to the ranks of CP02/MWO/WO2 and CPO1/CWO/WO1;
 - b. establish a prioritized pool of eligible cadets for future promotion;
 - c. identify specific individual deficiencies, so that unsuccessful cadets can be briefed and provided

OBJET

1. La présente ordonnance développe et précise la procédure à observer quant à la tenue des conseils de promotion au mérite de cadets aux grades suivants : pm 2, adjum, adj 2 et au-dessus. Elle doit être lue en tenant compte de l'OAIC 13-02 donnée en référence, et particulièrement de l'annexe B à la référence.

2. La démarche du conseil de promotion au 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;
 - c. de faire ressortir les faiblesses de chacun de ces cadets de telle façon que ceux qui ne seront pas choisis

with remedial training opportunities, thereby affording them the opportunity to improve to a standard at which they satisfy expectations and might *become* eligible for promotion; and

- d. establish a common standard and process across the unit.

assistent à une séance d'information et se voient offrir une instruction de rattrapage, ce qui leur permettra d'atteindre la norme à laquelle ils satisferont aux attentes et pourront *devenir* admissibles à la promotion;

- d. d'instaurer une norme et une démarche communes à toutes les unités.

CONCEPT

3. At the outset of each Training Year (TY) (Sep/Oct), a review must be conducted to identify actual and forecast rank vacancies as well as a list of cadets who are, or will become, eligible for promotion. This review must include the examination of the unit quota (to determine number of authorized positions at each rank), the verification of attendance (to determine number of returning effective cadets in each rank), the review of cadet files (to determine if/when any cadets will age out prior to end of training year), the review of cadet Personal Goals Maps for the TY, or the conduct of brief start-of-year interviews (to determine cadet goals and identify cadets who may be leaving the unit mid-year).

4. This review will identify whether there is an immediate or forecast requirement to conduct Merit review boards that year. Periodic reviews may be necessary from time to time during the course of the year, as unforeseen vacancies may occur; but the intent is that an accurate forecast be developed from the outset. This will reduce the number of

CONCEPT

3. En septembre ou en octobre, au début de chaque année d'instruction (AI), il faut recenser les postes de certains grades déjà libres et ceux qui le deviendront vraisemblablement et dresser la liste des cadets déjà admissibles à la promotion ou susceptibles de le devenir. Cet examen doit comprendre la détermination des quotas des unités (pour connaître le nombre de postes autorisés à chaque grade), la vérification des présences (pour connaître le nombre de cadets en activité, à chaque grade), la revue des dossiers des cadets (pour savoir quels cadets auront passé l'âge limite avant la fin de l'AI et, le cas échéant, à quelle date), la revue de la liste des buts personnels des cadets pour l'AI ou la tenue de brèves entrevues de début d'année (pour dégager les buts des cadets et repérer ceux qui sont susceptibles de quitter l'unité pendant l'année).

4. Cet examen permet de savoir s'il existe un besoin, immédiat ou prévisible, de tenir des conseils de sélection pour l'AI qui débute. Une revue périodique peut être nécessaire de temps à autre au cours de l'année car des postes peuvent se libérer inopinément, mais le but général consiste à élaborer une prévision exacte dès les premiers jours. Le nombre de

boards required, and permit scheduling the board(s) to occur prior to the actual requirement, so that a cadet need not wait unnecessarily for promotion. There is no reason a board cannot be conducted prior to a cadet satisfying time-in-rank requirements so that the cadet may be promoted once the criteria are met, and a vacancy exists.

BOARD COMPOSITION

5. The Merit Review Board shall consist of the following members:
 - a. Chairperson. In an effort to ensure fairness and impartiality, COs are encouraged to delegate the responsibility of the Merit Review Board Chairperson to another unit officer;
 - b. a representative of the respective Navy/Army/Air Cadet League (provincial division/committee, or local branch/sponsor/support committee [may include affiliated unit]); and
 - c. a neutral third party designated by the applicable Detachment (usually ACO/ACA/RCA, but could be RCSU/CSTC rep, or officer from different unit staff).

6. 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

conseils nécessaire s'en trouve réduit et cela permet d'inscrire les conseils au calendrier avant que le besoin proprement dit ne se manifeste, aussi les cadets n'ont-ils pas à attendre indûment leur promotion. Il n'y a pas de raison de ne pas réunir le conseil avant qu'un cadet ait passé à son grade la période voulue; ce cadet peut ainsi être promu dès qu'il satisfait aux critères et qu'un poste se présente.

COMPOSITION DU CONSEIL

5. Le conseil de promotion au mérite est constitué des membres suivants :
 - a. un président – par souci d'équité et d'impartialité, les cmdt sont priés de déléguer la charge de présider le conseil de promotion au mérite à un autre officier de l'unité;
 - b. un représentant de chacune des ligues de cadets de la Marine, de l'Armée de terre et de la Force aérienne (division/comité provincial ou branche locale/commanditaire/comité d'appui) (les unités affiliées ne sont pas exclues);
 - c. un tiers neutre désigné par le détachement intéressé (ordinairement l'OCS/le CCA/le CCR, mais il peut aussi s'agir du représentant de l'URSC/du CIEC ou d'un officier faisant partie de l'état-major d'une autre unité).

6. Il faut éviter toute perception possible de conflit d'intérêts, aussi quiconque a une relation personnelle, quelle qu'en soit la nature, avec l'un ou l'autre des cadets dont le dossier

themselves, and another representative take the place. To ensure fairness, the composition of the board must be consistent for all candidates.

ADVANCED PREPARATION

7. There are several tasks that must be performed in advance of conducting the Merit Review Board:

- a. unit CO must make it known, by informing potential candidates and noting in the Routine Orders, that a Merit Review Board will be conducted;
- b. unit must conduct initial file review to identify cadets eligible for promotion/participation in the Merit Review Board process. IAW CATO 13-02, cadets must:

- (1) have successfully completed Phase IV/Gold Star/Level 4 training;
- (2) have satisfied the 'enhanced proficiency' requirement (PO1 PC/NSCE/Interim Policy Guidance);
- (3) have completed six-months in the required substantive rank by the promotion date. (NOTE: if there is a shortage of cadets at the required rank level, which affects the functioning

est à l'étude doit-il se retirer et être remplacé. Pour garantir l'équité, la composition du conseil doit demeurer la même pour tous les candidats.

PRÉPARATION AVANCÉE

7. Plusieurs tâches doivent être menées à bien avant la tenue du conseil de promotion au mérite :

- a. le cmdt de l'unité doit annoncer la tenue d'un conseil de promotion au mérite en informant les candidats potentiels et en l'annonçant dans les ordres courants;
- b. l'unité doit procéder à l'étude initiale des dossiers afin d'y repérer les cadets admissibles à la promotion/l'examen de leur candidature par le conseil de promotion au mérite. En conformité avec l'OAIC 13-02, les cadets doivent :

- (1) avoir terminé et réussi la formation de Phase IV/Étoile d'or/Niveau 4;
- (2) avoir satisfait à l'exigence de « compétence accrue » (COREN du M 1/Examen national de certification d'étoile/Orientation de politique intérimaire);
- (3) détenir depuis six mois, à la date de la promotion, le grade effectif requis (NOTA : s'il n'y a pas suffisamment de cadets au niveau de grade visé, ce qui influe sur le fonctionnement de

of the unit, a cadet may be considered when missing the required time in rank, if found suitable by the board, and may be eligible for **acting** promotion to the next rank.); and

l'unité, on peut envisager la candidature d'un cadet qui n'a pas le grade voulu depuis assez longtemps si on l'estime compétent et s'il est admissible à la promotion **intérimaire** au grade suivant);

- (4) not be subject to any current restriction or suspension of promotion eligibility or cadet membership, pursuant to CATO 15-22, Conduct and Discipline of Cadets (Reference B);
- (4) ne faire l'objet d'aucune restriction ni suspension active de son admissibilité à la promotion ou de son appartenance aux cadets, selon les stipulations de l'OAIC 15-22, Conduite et discipline – Cadets (réf B);
- c. while the onus is on the staff of each unit to identify all eligible cadets, any cadet who believes he/she is eligible may request consideration. The unit staff and cadet making application must share information and documents each holds and collaborate to determine eligibility. Following the examination of a cadet request, and in the interest of fairness, where there is doubt, the file shall be referred to the Merit Review Board to ensure no potential candidate is excluded from a fair assessment. Substantiation must be provided any time a cadet is not considered for review and interview;
- c. même si c'est à l'état-major qu'il incombe de recenser tous les cadets admissibles, tout cadet qui se croit admissible peut demander l'étude de sa candidature. L'état-major de l'unité et le cadet qui postule doivent partager les renseignements et les documents que chacun détient et collaborer à la détermination de l'admissibilité de l'intéressé. Après l'examen de la demande du cadet, et par souci d'équité, s'il règne des doutes, le dossier est renvoyé au conseil de promotion au mérite pour garantir qu'aucun candidat potentiel ne soit privé d'une évaluation juste. Il faut fournir une justification chaque fois que la candidature d'un cadet est jugée irrecevable aux fins de l'étude et de l'entrevue;
- d. eligible cadets shall be provided a copy of their Fortress Cadet Information Sheet for verification;
- d. on doit remettre aux cadets admissibles une copie de leur fiche de renseignements sur les cadets – système Forteresse pour qu'ils puissent la vérifier;

- e. eligible cadets shall review their Fortress Cadet Information Sheet for accuracy and completeness, and where applicable, provide updates and/or corrections, along with substantiating documents, to the unit staff;
 - f. unit staff shall update Fortress and provide cadet(s) with a corrected copy of their Fortress Cadet Information Sheet, that shows changes were made;
 - g. the current year's list of interview questions (one set of questions to be asked of CPO2, MWO, WO2 candidates and a different set of questions to be asked of CPO1, CWO WO1 candidates), available from the RC Trg O through each applicable Detachment, must be obtained, and reviewed, to identify which questions will be presented;
 - h. the Merit Review Board Evaluation form, along with a scoring rubric, has been developed both for the detailed file review and interview (see Annex A to this order); and
 - i. a time and location to conduct the board is to be determined, ensuring the area will afford sufficient space and privacy, and that the time allotted will allow participation by all eligible cadets (generally 30
- e. les cadets admissibles doivent examiner leur fiche Forteresse pour en confirmer l'exactitude et l'intégralité et, au besoin, soumettre des mises à jour et (ou) des corrections, accompagnées de documents d'appui, à l'état-major de l'unité;
 - f. l'état-major de l'unité doit mettre à jour la fiche Forteresse et en remettre au cadet un exemplaire à jour montrant les modifications apportées;
 - g. la liste des questions d'entrevue de l'année en cours (un jeu de questions à poser aux candidats aux grades de pm 2, adjum et adj 2 et un jeu différent de questions à poser aux postulants aux grades de pm 1, adjuc et adj 1), que l'on obtient de l'O Instr CR par l'entremise de chaque détachement intéressé, doit être obtenue et étudiée afin qu'y soient choisies les questions qui seront posées;
 - h. le formulaire d'évaluation du conseil de promotion au mérite, avec rubrique de pointage, a été élaboré tant pour l'étude détaillée des dossiers que pour l'entrevue (voir l'annexe A de la présente ordonnance);
 - i. il restera à déterminer le moment et le lieu de la réunion du conseil; on choisira un endroit suffisamment spacieux et à l'abri des oreilles indiscretes et on veillera à ce que le temps attribué permette la

minutes for each candidate), and that such particulars are advertised well in advance. (NOTE: For cases where only a file review is required, the board may be conducted by conference call.)

participation de tous les cadets admissibles (ordinairement 30 minutes par candidat) et à ce que ces détails soient annoncés bien à l'avance (NOTA : dans les cas où seul l'examen des dossiers est nécessaire, la réunion du conseil peut se dérouler par conférence téléphonique).

MERIT REVIEW BOARD – PART ONE: DETAILED FILE REVIEW

CONSEIL DE PROMOTION AU MÉRITE – PARTIE UN : EXAMEN DÉTAILLÉ DES DOSSIERS

8. A detailed file review is critical to the board process as it provides the opportunity to assess the cadets on their qualifications and achievements. This review may be conducted immediately prior to the interviews, or may be conducted in advance of scheduling any interviews; however, both the file review and interview shall consist of the same Merit Review Board members. The board members may review the files independently, or at different times/locations, but must have the opportunity to discuss their assessments with each other. The discussion is necessary to ensure that nothing was overlooked and that the same criterion was followed by all.

8. L'examen détaillé des dossiers est un élément critique de la démarche du conseil, car il donne l'occasion d'évaluer les cadets sous l'angle de leurs qualifications et de leurs réalisations. Cet examen peut précéder immédiatement les entrevues ou peut avoir lieu avant l'inscription des entrevues au calendrier. Tant l'examen du dossier que l'entrevue, toutefois, doivent être menés par les mêmes membres du conseil de promotion au mérite, qui peuvent étudier les dossiers séparément, ou à des moments différents ou depuis des lieux différents, mais doivent avoir la possibilité de discuter entre eux de leur évaluation. La discussion, en effet, est nécessaire pour garantir que rien n'a échappé à l'attention du conseil et que tous ont fondé leur évaluation sur les mêmes critères.

9. Each file must be reviewed and scored based on the Merit Review Board Evaluation form, along with a scoring rubric, found at Annex A to this order. Items that will be assessed include:

9. Chaque dossier doit faire l'objet d'un examen et d'un pointage fondés sur le formulaire d'évaluation du conseil de promotion au mérite, qui est assorti d'une rubrique de notation, que le lecteur trouvera à l'annexe A de la présente ordonnance. Les points évalués comprennent :

a. attendance;

a. la présence;

- b. academic review of unit training;
- c. Cadet Summer Training Centre (CSTC) or other training venue (cadet or civilian) course reports, if any;
- d. pertinent positive and/or disciplinary notes kept on file (including letters of recommendation), if any;
- e. unit awards, if any;
- f. regional and national honours and awards;
- g. qualifications; and
- h. participation in Regionally Directed Activities.

- b. l'examen des notes obtenues dans le cadre de l'instruction à l'unité;
- c. les rapports des cours suivis au Centre d'instruction d'été des cadets (CIEC) ou dans tout autre établissement de formation (civil ou militaire), le cas échéant;
- d. les notes pertinentes, positives et (ou) disciplinaires, versées au dossier du cadet (y compris les lettres de recommandation), le cas échéant;
- e. les distinctions décernées par l'unité, le cas échéant;
- f. les distinctions et honneurs régionaux et nationaux;
- g. les qualifications;
- h. la participation à des activités dirigées à l'échelle régionale.

MERIT REVIEW BOARD – PART TWO:
INTERVIEW

10. An interview is mandatory for all promotions to CPO2/MWO/WO2, regardless of the number of vacancies or the number of eligible candidates.

11. In an effort to ensure fairness and impartiality, the Merit Review Board process is encouraged for all promotions to CPO1/CWO/WO. When there are multiple candidates, or when there may be a perception of bias, for example, because of a personal relationship between a cadet and a staff member, the Merit Review Board process is

CONSEIL DE PROMOTION AU MÉRITE –
PARTIE DEUX : ENTREVUE

10. L'entrevue est obligatoire pour toutes les promotions aux grades de pm 2/adjum/adj 2, sans égard au nombre de postes à combler ou au nombre de candidats admissibles.

11. Par souci d'équité et d'impartialité, il est recommandé de convoquer un conseil de promotion au mérite pour toutes les promotions aux grades de pm 1/adjuc/adj. Quand les candidats sont nombreux ou qu'il risque de naître une perception de parti pris, par exemple en raison d'une relation personnelle entre un cadet et un membre de l'état-major, la

mandatory. When in doubt, an interview must be conducted. Interview questions for a CPO1/CWO/WO1 Merit Review Board should be different than for a CPO2/MWO/WO2 Merit Review Board. Questions will be available through the applicable Detachment.

12. To ensure fairness, each cadet to be interviewed must have as similar an experience as possible. To this end, each cadet must be given the same initial instructions, and face the same questions. Depending on the responses received from the cadet, board members may wish to ask specific, unique follow-up questions to clarify a response, but such questions should not direct or lead the cadet to a specific desired response. In the event that a cadet is struggling with a question, board members may ask follow-up questions to prompt a response, but scores for any elicited response must be suitably offset in relation to the amount of prompting required. In the event that any matter of concern is identified during the detailed file review, an individual cadet may be asked to comment on the finding, and based on the cadet's response, the board may update/revise that cadet's score.

13. Each cadet being interviewed must be scored based on the Merit Review Board Evaluation form and scoring rubric found at Annex A to this order. Items that will be assessed during the interview include:

convocation du conseil de promotion au mérite devient obligatoire. Dans le doute, il faut mener une entrevue. Les questions d'entrevue posées par un conseil de promotion au mérite pour une promotion aux grades de pm 1/adjuc/adj 1 doivent différer de celles du conseil de promotion au mérite lors de l'entrevue de promotion aux grades de pm 2/adjum/adj 2. Les questions sont obtenues du détachement applicable.

12. Par souci d'équité, les cadets reçus en entrevue doivent avoir entre eux, autant que possible, un bagage d'expérience équivalent. Chacun d'eux doit donc avoir reçu les mêmes directives initiales et les mêmes questions auxquelles répondre. Selon les réponses obtenues des cadets, le conseil peut décider de poser à certains d'entre eux des questions accessoires particulières et différentes afin de préciser leur réponse, mais ces questions ne doivent ni guider ni aiguillonner le cadet vers une réponse donnée. Si un cadet a de la difficulté à répondre à une question, les membres du conseil peuvent lui poser des questions accessoires, mais les points accordés pour une réponse sollicitée doivent être correctement redressés selon la somme de sollicitation nécessaire. Advenant que des sujets préoccupants ressortent de l'examen détaillé du dossier, le cadet en question peut être invité à commenter la constatation et, d'après sa réponse, le conseil pourra mettre à jour ou réviser sa notation.

13. Chaque cadet reçu en entrevue doit se voir attribuer un pointage fondé sur le formulaire d'évaluation et sur la rubrique de notation du conseil de promotion au mérite, qui constitue l'annexe A de la présente ordonnance. Les points à évaluer en entrevue comprennent :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. the cadet's attitude and preparedness for the interview in regard to their standard of dress and deportment; b. the cadet's ability to respond to general knowledge questions; c. the cadet's ability to respond to administrative knowledge questions; d. the cadet's ability to respond to leadership knowledge questions; e. the cadet's ability to respond to scenario based questions; and f. the cadet's ability to respond to all questions to do with the experience and ability required to assume and contribute to the duties and responsibilities of the next rank/appointment. | <ul style="list-style-type: none"> a. l'attitude et l'état de préparation du cadet aux entrevues, qu'expriment la qualité de sa tenue vestimentaire et son comportement; b. l'aptitude du cadet à répondre aux questions sur les connaissances générales; c. l'aptitude du cadet à répondre aux questions d'évaluation des connaissances d'ordre administratif; d. l'aptitude du cadet à répondre aux questions d'évaluation des qualités de chef; e. l'aptitude du cadet à répondre aux questions fondées sur des scénarios; f. l'aptitude du cadet à répondre à toutes les questions touchant l'expérience et la capacité nécessaires pour exercer les fonctions et assumer les responsabilités du prochain grade/poste et d'y contribuer. |
|---|--|

BOARD DELIBERATIONS

14. Once all eligible cadet files have been reviewed and interviews conducted (where required), and each board member has scored and ranked each cadet according to the Merit Review Board Evaluation and scoring , all members of the board shall discuss their individual rankings to determine a collective assessment.

TRAVAUX DU CONSEIL

14. Une fois que les dossiers de tous les cadets admissibles ont été étudiés, que toutes les entrevues ont eu lieu (au besoin) et que chaque membre du conseil a noté et classé chaque cadet selon le formulaire d'évaluation et la rubrique de pointage du conseil de promotion au mérite, tous les membres du conseil doivent discuter de leur classement individuel afin d'en venir à une évaluation collective.

15. An appropriate balance shall be struck between recognizing past achievement/merit, future potential and ability to contribute in the next rank/appointment.

16. 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. In an effort to ensure that procedures were followed and cadets treated fairly, a detailed record of deliberations must be maintained in an appropriate administration file at the cadet unit, for reference and/or to answer protest if necessary. This document will also serve as reference during recommended debrief sessions with candidates.

17. If the CO is not a member of the Merit Review Board, the CO must be fully briefed on the majority view, as well as any dissenting position(s) of the board.

PROMOTION AUTHORITY

18. The final authority for cadet promotion rests with the unit CO.

19. The applicable ACO must be advised a minimum of two-weeks in advance of any promotions to CPO2/MWO/WO2 and above.

20. If a unit CO intends to make any promotions not in keeping with the recommendation of the Merit Review Board, the matter shall be discussed with the applicable ACO beforehand. This requirement

15. Il faut trouver l'équilibre entre la reconnaissance des réalisations/du mérite passés, le potentiel d'avenir et la capacité de contribuer au prochain grade/poste.

16. 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 bout de ligne, 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. Pour réaliser ces deux objectifs, il faut tenir un compte rendu détaillé des travaux et le verser dans un dossier administratif approprié à l'unité de cadets aux fins de la consultation ultérieure et/ou pour répondre aux contestations, s'il en est. Ce document servira également de référence lors des séances recommandées de débriefage des candidats.

17. Le cmdt, s'il n'est pas membre du conseil de promotion au mérite, doit être tenu parfaitement au courant des vues de la majorité et de toute dissension au sein du conseil.

AUTORITÉ DE PROMOTION

18. Le pouvoir ultime de promotion des cadets appartient au cmdt de l'unité.

19. L'OCS compétent doit être informé, au moins deux semaines d'avance, de toute promotion aux grades de pm 2/adjum/adj 2 ou mieux.

20. Si un cmdt d'unité se propose de procéder à des promotions ne correspondant pas aux recommandations du conseil de promotion au mérite, sa décision doit faire l'objet de discussions préalables avec l'OCS

is not intended to undermine the authority of the CO, but to protect the CO by ensuring that final decisions are ethical and will withstand scrutiny should a cadet, parent or other individual file a complaint. Final decisions rest with the unit CO, who remains accountable through the chain of command for all such decisions.

21. Where a cadet has gone through the Merit Review Board process and has not been selected for a promotion, he/she shall be interviewed and informed of areas of weakness (if any) and how he/she could improve in order to compete more strongly if/when the opportunity for promotion arises again. This shall be done in a timely manner so as to be meaningful to the further development of the cadet.

ANNEX A. Merit Review Board Evaluation

compétent. Cette exigence ne vise pas à miner l'autorité du cmdt, mais bien à le protéger en confirmant que les décisions finales sont respectueuses de l'éthique et qu'elles peuvent résister à l'examen advenant qu'un cadet, un parent ou une autre personne dépose une plainte. C'est au cmdt qu'il appartient de prendre les décisions finales, dont il demeure redevable devant la chaîne de commandement.

21. Un cadet qui a été soumis à toute la démarche du conseil de promotion au mérite et n'a pas été choisi aux fins de la promotion doit être reçu en entrevue et informé de ses faiblesses (s'il en a) et de la façon dont il peut y remédier afin d'avoir plus d'atouts à la prochaine occasion de promotion. Cette entrevue doit avoir lieu en temps opportun de manière à contribuer de façon réelle à la poursuite du perfectionnement du cadet.

ANNEXE A. Évaluation du conseil de promotion au mérite

MERIT REVIEW BOARD EVALUATION

BLOCK 1 – CORPS/SQUADRON IDENTIFICATION		
CORPS/SQUADRON	LOCATION	DATE OF COMPLETION

BLOCK 2 – CADET IDENTIFICATION		
NAME	RANK	DOB

BLOCK 3 – MERIT REVIEW BOARD MEMBER IDENTIFICATION		
NAME	RANK	SERVICE NUMBER / ID

Direction for Completion

The Merit Review Board Evaluation is an opportunity for Commanding Officers, working with their Merit Review Board members, to evaluate their senior cadet leadership within the Corps/Squadron.

Step 1 (Prior to interviews):

- Obtain a copy of the cadet’s file, including an updated print-out of their Fortress Cadet Identification Card

Step 2 (Prior to interviews):

- Each member of the Merit Review Board must complete Block 1
- Each member of the Merit Review Board must complete Block 2
- Each member of the Merit Review Board must complete Block 3
- Each member of the Merit Review Board must complete Block 4A, by choosing the correct word picture in the attached rubric, without portraying a better or worse picture of the cadet being evaluated than actually exists. The goal of this tool is to help a corps/squadron provide valuable feedback to their senior cadets, with a view to the cadets’ long term success, as well as to aid in identifying the top rated cadet for upcoming promotion. (If a matter of concern is identified during the file review as part of Block 4a, cadets may be asked during the interview phase (Step 3) to comment on and/or provide clarification and/or amplifying information to assist in the accurate scoring of Block 4a.)

Step 3 (Conduct interviews):

- The Chairperson of the Merit Review Board must give each cadet the same initial instructions
- Each member of the Merit Review Board must complete Block 4B, by observing the cadet’s dress and deportment; and Block 4C, by asking each cadet the same questions and choosing the correct word picture in the attached rubric, without portraying a better or worse picture of the cadet being evaluated than actually exists. The goal of this tool is to help a corps/squadron provide valuable feedback to their senior cadets, with a view to the long term success of the cadet, as well as to aid in identifying the top rated cadet for upcoming promotion.

Step 4 (Post interviews):

- Once Steps 1 through 3 are complete for all eligible cadets, each member of the Merit Review Board will score and rank each cadet
- Once each cadet has been scored and ranked by each member of the Merit Review Board, all members of the Merit Review Board shall discuss their individual rankings to determine a collective assessment. 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.
- Once the Merit Review Board has completed their deliberation, their findings (majority view and any dissenting positions) will be presented to the CO
- If the CO and Merit Review Board disagree on a specific cadet’s assessment or on the identification of the top rated cadet, it must be discussed between them. Ideally, through deliberation, the CO and the Merit Review Board will achieve consensus; however, this is not absolutely required, as the CO is the authority for promotion. However, if no agreement is reached, the CO will report identification of the top rated cadet, along with any disagreement, to the ACO. This is in no way intended to undermine the authority of the CO, but rather to protect the CO by ensuring the final decision is ethical and will withstand scrutiny should a cadet, parent or other individual file a complaint.

Step 5 (Prior to Promotion):

- The applicable ACO must be advised two-weeks in advance of all promotion(s)
- All cadets that have gone through the merit review board process must be interviewed and informed of areas of strength and areas requiring improvement (if any); and must be provided a copy of each member of the Merit Review Board’s evaluation sheet

BLOCK 4A – FILE REVIEW						
	NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE 0 or -5	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5
Attendance		<input type="checkbox"/>				
Academic Review of corps/sqn training		<input type="checkbox"/>				
Review of CSTC or other training venue course reports	<input checked="" type="checkbox"/> -5	<input type="checkbox"/>				
Pertinent positive and/or negative disciplinary notes on file		<input type="checkbox"/>				
Corps/sqn awards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regional or National honours and awards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifications, including Band, Marksmanship, Civilian etc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation in Regionally Directed Activities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOCK 4B – ATTITUDINAL						
	NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE 0	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5
Dress and Department	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOCK 4C – RESPONSE TO QUESTIONS						
	NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE 0	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5
Response to General Knowledge Question	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Response to Administrative Knowledge Question	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Response to Leadership Question	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Response to Response to Situation Question (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Response to Response to Situation Question (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOCK 5 – TOTAL						
	NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE 0 or -5	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5
Running Total	LPS -5	HPS 14	HPS 28	HPS 42	HPS 56	HPS 70
Grand Total	HPS 70					

BLOCK 6 – REPORTING OFFICER'S NARRATIVE COMMENTS						
REPORTING OFFICER		SIGNATURE		DATE		

Distribution

(1) Unit

(2) Area

(3) Cadet

BLOCK 4A – FILE REVIEW						
NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5	COMMENTS
Attendance						
	Less than 80% attendance over the past 2 years	80% or better attendance over the past 2 years	85% or better attendance over the past 2 years	90% or better attendance over the past 2 years	95% or better attendance over the past 2 years	
Academic Review of Corps/Sqn training						
	Has successfully completed at least Phase 4 / Gold Star / Proficiency Level 4, at baseline proficiency, with enhanced proficiency in leadership and instructional techniques	Has successfully completed at least Phase 4 / Gold Star / Proficiency Level 4, at enhanced proficiency in all areas	Has successfully completed at least Phase 5 / Master / Proficiency Level 5, at baseline proficiency	Has successfully completed at least Phase 5 / Master / Proficiency Level 5, at baseline proficiency, with enhanced proficiency in leadership and instructional techniques	Has successfully completed at least Phase 5 / Master / Proficiency Level 5, at enhanced proficiency in all areas	
Review of CSTC or other Trg Venue Course Reports						
Have been RTU'd for Disciplinary reasons (-5 points)	Has never been to CTC	Attended CTC; however, has academically failed one CTC Course, or been medical or voluntary RTU'd	Passed all CTC Courses	Passed all CTC Courses and displayed strength in at least one CTC Course, and/or has completed successful employment as a Staff Cadet	Displayed Strength in two or more CTC Courses, and/or has completed successful employment as a Staff Cadet	
Pertinent positive and/or negative disciplinary notes on file						
	Two or more negative notes on file	At least one negative note on file	No pertinent positive and/or negative disciplinary notes on file	At least one positive note on file	Two or more positive notes on file	
Corps/Sqn awards						
No Corps/Sqn awards granted over their cadet career	One Corps/Sqn award granted, over their cadet career	Two Corps/Sqn awards granted, over their cadet career	Three Corps/Sqn awards granted, over their cadet career	Four Corps/Sqn awards granted, over their cadet career	Five or more Corps/Sqn awards granted, over their cadet career	
Regional or National honours and awards						
No other awards granted	one other award granted	Two other awards granted	Three or more other awards granted	Three or more other awards granted, with distinction in at least one (medals, commendations, etc)	Three or more other awards granted, with distinction in two or more	
Qualifications, including Band, Marksmanship, Civilian etc						
No Qualifications	One Qualification	Two Qualifications	Three or more Qualifications	Three or more Qualifications, with distinction in at least one (e.g., Distinguished Marksman, level 5 musician, etc)	Three or more Qualifications, with distinction in two or more	
Participation in Regionally Directed Activities (RDAs)						
No participation at RDAs over the past 2 years	Participation on at least one RDA over the past 2 years	Participation on at least two RDAs over the past 2 years	Participation on at least three RDAs over the past 2 years	Participation on at least three RDAs over the past 2 years, with distinction in at least one (top placement, commendations, etc)	Participation on at least three RDAs over the past 2 years, with distinction in two or more	

BLOCK 4B – ATTITUDINAL & POTENTIAL						
NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5	COMMENTS
Dress and Department						
no uniform	Incomplete uniform IAW applicable Dress CATO, with two or more faults	Complete uniform IAW applicable Dress CATO, with no more than one identified faults	Complete uniform IAW applicable Dress CATO,, with polished boots, badges sewn on correctly, proper haircut/personal grooming, and practices military protocol & courtesy	Complete uniform IAW applicable Dress CATO, with distinction in at least one area (e.g.. highly shone boots, sharp creases, etc)	Complete uniform IAW applicable Dress CATO, with distinction in two or more areas	
BLOCK 4C – RESPONSE TO QUESTIONS (Different set of questions should be asked to CPO2, MWO, WO2 candidates and CPO1, CWO, WO1 candidates)						
NOT APPLICABLE / CRITICALLY ADVERSE	LOW 1	BELOW AVERAGE 2	AVERAGE 3	ABOVE AVERAGE 4	OUTSTANDING 5	COMMENTS
Response to General Knowledge Question						
Did not answer	Incorrectly or answered the question & tried to guess, or required significant prompting to solicit correct answer	Correctly answered the question with some hesitation, inconsistency, or incompleteness, or required some prompting to solicit correct or complete answer	Correctly answered question in a clear and concise manner	Correctly answered question in a clear and concise manner and their thought process is consistent with the questions asked	Correctly and <u>confidently</u> answered question in a clear and concise manner and thought process is consistent with the question asked and where applicable personifies a <u>team / unit before self</u> attitude	
Response to Administrative Knowledge Question						
Did not answer	Incorrectly or answered the question & tried to guess, or required significant prompting to solicit correct answer	Correctly answered the question with some hesitation, inconsistency, or incompleteness, or required some prompting to solicit correct or complete answer	Correctly answered question in a clear and concise manner	Correctly answered question in a clear and concise manner and their thought process is consistent with the questions asked	Correctly and <u>confidently</u> answered question in a clear and concise manner and thought process is consistent with the question asked and where applicable personifies a <u>team / unit before self</u> attitude	
Response to Leadership Question						
Did not answer	Incorrectly or answered the question & tried to guess, or required significant prompting to solicit correct answer	Correctly answered the question with some hesitation, inconsistency, or incompleteness, or required some prompting to solicit correct or complete answer	Correctly answered question in a clear and concise manner	Correctly answered question in a clear and concise manner and their thought process is consistent with the questions asked	Correctly and <u>confidently</u> answered question in a clear and concise manner and thought process is consistent with the question asked and where applicable personifies a <u>team / unit before self</u> attitude	
Response to Response to Situation Question (1)						
Did not answer	Incorrectly or answered the question & tried to guess, or required significant prompting to solicit correct answer	Correctly answered the question with some hesitation, inconsistency, or incompleteness, or required some prompting to solicit correct or complete answer	Correctly answered question in a clear and concise manner	Correctly answered question in a clear and concise manner and their thought process is consistent with the questions asked	Correctly and <u>confidently</u> answered question in a clear and concise manner and thought process is consistent with the question asked and where applicable personifies a <u>team / unit before self</u> attitude	
Response to Response to Situation Question (2)						
Did not answer	Incorrectly or answered the question & tried to guess, or required significant prompting to solicit correct answer	Correctly answered the question with some hesitation, inconsistency, or incompleteness, or required some prompting to solicit correct or complete answer	Correctly answered question in a clear and concise manner	Correctly answered question in a clear and concise manner and their thought process is consistent with the questions asked	Correctly and <u>confidently</u> answered question in a clear and concise manner and thought process is consistent with the question asked and where applicable personifies a <u>team / unit before self</u> attitude	

EVALUATION DU CONSEIL DE PROMOTION AU MÉRITE

BLOC 1 – IDENTIFICATION DU CORPS/DE L'ESCADRON		
CORPS/ESCADRON	LIEU	DATE DE PRODUCTION

BLOC 2 – IDENTIFICATION DU CADET		
NOM	GRADE	DDN

BLOC 3 – IDENTIFICATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE PROMOTION AU MÉRITE		
NOM	GRADE	NUMÉRO MATRICULE/D'IDENTITÉ

Directives de production

L'évaluation du conseil de promotion au mérite est une occasion dont les commandants sont invités à tirer parti, en collaboration avec les membres de leur conseil de promotion au mérite, pour évaluer les qualités de chef des cadets supérieurs du corps/de l'escadron.

Étape 1 (préalable à l'entrevue)

- Obtenir une copie du dossier du cadet, y compris un imprimé à jour de sa fiche d'identité de cadet du système Forteresse.

Étape 2 (préalable à l'entrevue)

- Chacun des membres du conseil de promotion au mérite doit remplir le Bloc 1.
- Chacun des membres du conseil de promotion au mérite doit remplir le Bloc 2.
- Chacun des membres du conseil de promotion au mérite doit remplir le Bloc 3.
- Chacun des membres du conseil de promotion au mérite doit remplir le Bloc 4A, choisissant le bon commentaire dans la rubrique ci-jointe, sans noircir ni dorer, par rapport à la réalité, l'image du cadet faisant l'objet de l'évaluation. Cet outil a pour objet d'aider le corps/l'escadron à donner à ses cadets supérieurs une rétroaction valable, dans la perspective de leur succès à long terme, ainsi que d'aider à repérer le cadet le mieux noté en vue d'une promotion à venir. (Si un point préoccupant est mis en lumière pendant l'examen des dossiers dans le cadre du Bloc 4a, les cadets concernés peuvent être priés, à l'étape de l'entrevue (étape 3) de commenter ce point et/ou de fournir des précisions à son sujet et/ou d'étoffer les renseignements existants afin de contribuer au pointage exact du Bloc 4a.)

Étape 3 (tenue des entrevues)

- Le président du conseil de promotion au mérite doit donner à chaque cadet les mêmes directives initiales.
- Chacun des membres du conseil de promotion au mérite doit remplir le Bloc 4B, y consignant ses observations sur la tenue vestimentaire et le comportement du cadet, et le Bloc 4C, posant à tous les cadets les mêmes questions et choisissant le bon commentaire dans la rubrique ci-jointe, sans noircir ni dorer, par rapport à la réalité, l'image du cadet faisant l'objet de l'évaluation. Cet outil a pour objet d'aider le corps/l'escadron à donner à ses cadets supérieurs une rétroaction valable, dans la perspective de leur succès à long terme, ainsi que d'aider à repérer le cadet le mieux noté en vue d'une promotion à venir.

Étape 4 (postérieure aux entrevues)

- Une fois franchies les étapes 1 à 3 par tous les cadets admissibles, chacun des membres du conseil de promotion au mérite attribue à chaque cadet une note et une place au classement.
- Une fois chaque cadet noté et classé par chacun des membres du conseil de promotion au mérite, tous les membres du conseil discutent des classements qu'ils ont attribués afin d'en venir à une évaluation collective. Dans le meilleur des cas, le conseil atteint le consensus par la discussion, mais cette approche n'est pas absolument nécessaire. Le rôle du conseil, en bout de ligne, consiste à assurer le respect des procédures et protocoles et à veiller à ce que tous les cadets, pendant toute la démarche, fassent l'objet d'un traitement juste et équitable.
- Une fois que le conseil de promotion au mérite a terminé ses délibérations, ses conclusions (vue majoritaire et toute dissension) sont soumises au commandant.
- Si le commandant et le conseil de promotion au mérite ne s'entendent pas sur l'évaluation d'un cadet donné ou sur la sélection du cadet le mieux noté, ils doivent en discuter entre eux. Le consensus est idéalement atteint, entre le commandant et le conseil promotion au mérite, au moyen de la discussion, mais il ne s'agit pas d'une condition obligatoire car le pouvoir de promotion appartient au commandant. En l'absence d'entente, toutefois, le commandant doit faire connaître à l'OCS le cadet le mieux noté et l'informer de tout désaccord. Cette obligation ne vise nullement à miner l'autorité du commandant; elle a en fait pour objet de le protéger en confirmant le caractère éthique de la décision finale et la capacité de cette décision de résister à l'examen advenant qu'un cadet, un parent ou quelqu'un d'autre dépose une plainte.

Étape 5 (préalable à la promotion)

- L'OCS compétent doit être informé des promotions deux semaines avant leur prise d'effet.
- Tous les cadets qui ont fait l'objet de la démarche du conseil de promotion au mérite doivent être reçus en entrevue et informés de leurs forces et des domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer (le cas échéant) et on doit leur remettre une copie de la fiche d'évaluation produite par chacun des membres du conseil de promotion au mérite.

BLOC 4A – EXAMEN DU DOSSIER						
	SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE 0 ou -5	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5
Présence		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Examen des résultats scolaires de l'instruction au corps/à l'escadron		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Examen des rapports de cours suivis au CIEC ou ailleurs	-5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notes positives et/ou disciplinaires pertinentes versées au dossier		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distinctions au niveau des corps/escadron	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Honneurs et distinctions régionaux ou nationaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifications, notamment comme membre d'une Musique, en tir de précision, civiles ou autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation à des activités dirigées à l'échelle régionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOC 4B – ATTITUDE						
	SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE 0	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5
Tenue et comportement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOC 4C – RÉPONSE AUX QUESTIONS						
	SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE 0	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5
Réponse aux questions sur les connaissances générales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réponse aux questions d'évaluation des connaissances d'ordre administratif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réponse aux questions d'évaluation des qualités de chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réponse à une question permettant de juger de la réaction à une situation (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réponse à une question permettant de juger de la réaction à une situation (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOC 5 – TOTAL						
	SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE 0 ou -5	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5
Total à l'étape actuelle	Pointage min -5	Pointage max 14	Pointage max 28	Pointage max 42	Pointage max 56	Pointage max 70
Grand total	Pointage max 70					

BLOC 6 – COMMENTAIRES DESCRIPTIFS DE L'OFFICIER RESPONSABLE DU RAPPORT						
O RESP DU RAPPORT			SIGNATURE			DATE

BLOC 4A – EXAMEN DU DOSSIER						
SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5	COMMENTAIRES
Présence						
	Moins de 80 % de présence au cours des deux dernières années	Présence de 80 % ou mieux au cours des deux dernières années	Présence de 85 % ou mieux au cours des deux dernières années	Présence de 90 % ou mieux au cours des deux dernières années	Présence de 95 % ou mieux au cours des deux dernières années	
Examen de l'instruction scolaire suivie au corps/à l'escadron						
	A terminé avec succès au moins la Phase 4/l'Étoile d'or/le niveau de compétence 4, au niveau compétence de base, avec compétence accrue en leadership et techniques d'instruction	A terminé avec succès au moins la Phase 4/l'Étoile d'or/le niveau de compétence 4, au niveau compétence accrue, dans tous les domaines	A terminé avec succès au moins la Phase 5/la Maîtrise/le niveau de compétence 5, au niveau compétence de base	A terminé avec succès au moins la Phase 5/la Maîtrise/le niveau de compétence 5, au niveau compétence de base, avec compétence accrue en leadership et techniques d'instruction	A terminé avec succès au moins la Phase 5/la Maîtrise/le niveau de compétence 5, au niveau compétence accrue dans tous les domaines	
Examen des cours suivis au CIEC ou ailleurs						
A été retourné à l'unité pour des motifs d'ordre disciplinaire (-5 points)	N'a jamais fréquenté le CIEC	A fréquenté le CIEC, mais a échoué à l'un des cours du CIEC ou a été retourné à l'unité pour des raisons de santé ou à sa demande	A réussi tous les cours du CIEC	A réussi tous les cours du CIEC et a fait preuve de compétence dans au moins un cours du CIEC et/ou a bien réussi dans un emploi de cadet-cadre	A fait montre de compétence dans au moins deux cours du CIEC et/ou a bien réussi dans un emploi de cadet-cadre	
Notes positives et/ou disciplinaires pertinentes versées au dossier						
	Deux notes négatives ou plus au dossier	Au moins une note négative au dossier	Aucune note positive ni disciplinaire au dossier	Au moins une note positive au dossier	Deux notes positives ou plus au dossier	
Distinctions de niveau corps/escadron						
Aucune distinction au niveau corps/escadron obtenue au cours de la carrière de cadet	Obtention d'une distinction au niveau corps/escadron au cours de la carrière de cadet	Obtention de deux distinctions de niveau corps/escadron au cours de la carrière de cadet	Obtention de trois distinctions de niveau corps/escadron au cours de la carrière de cadet	Obtention de quatre distinctions de niveau corps/escadron au cours de la carrière de cadet	Obtention de cinq distinctions, ou plus, de niveau corps/escadron au cours de la carrière de cadet	
Honneurs et distinctions régionaux ou nationaux						
Aucune autre distinction	Obtention d'une autre distinction	Obtention de deux autres distinctions	Obtention de trois autres distinctions ou plus	Obtention de deux autres distinctions ou plus, avec distinction supplémentaire dans au moins un cas (médaille, mention élogieuse, etc.)	Obtention de trois autres distinctions ou plus, avec distinction supplémentaire dans au moins deux cas	
Qualifications, notamment au sein d'une Musique, en tir de précision, civiles ou autres						
Aucune qualification	Une qualification	Deux qualifications	Trois qualifications ou plus	Trois qualifications ou plus, avec distinction dans au moins un cas (p. ex., tireur émérite, musicien de niveau 5, etc.)	Trois qualifications ou plus, avec distinction dans deux cas ou plus	
Participation à des activités dirigées à l'échelle régionale (ADER)						
Aucune participation aux ADER au cours des deux dernières années	Participation à au moins une ADER au cours des deux dernières années	Participation à au moins deux ADER au cours des deux dernières années	Participation à au moins trois ADER au cours des deux dernières années	Participation à au moins trois ADER au cours des deux dernières années, avec distinction dans au moins un cas (première place, mention élogieuses, etc.)	Participation à au moins trois ADER au cours des deux dernières années, avec distinction dans au moins deux cas	

BLOC 4B – ATTITUDE ET POTENTIEL						
SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5	COMMENTAIRES
Tenue et comportement						
Pas d'uniforme	Uniforme incomplet selon les OAIC applicables à la tenue, plus au moins deux autres manques	Uniforme complet selon les OAIC applicables à la tenue, et au plus un autre manque identifié	Uniforme complet selon les OAIC applicables à la tenue, avec bottines cirées, insignes cousus en place dans les règles, coupe de cheveux et hygiène personnelle conformes au règlement, application du protocole militaire et politesse	Uniforme complet selon les OAIC applicables à la tenue, avec distinction dans au moins un domaine (p. ex. bottines extrêmement brillantes, plis très marqués, etc.)	Uniforme complet selon les OAIC applicables à la tenue, avec distinction dans au moins deux autres domaines	

BLOC 4C – RÉPONSE AUX QUESTIONS (le jeu de questions posées aux aspirants pm 2, adjm, adj 2 diffère de celui des aspirants pm 1, adjuc, adj 1)						
SANS OBJET/ EXTRÊMEMENT CONTRAIRE	FAIBLE 1	INFÉRIEUR À LA MOYENNE 2	MOYEN 3	SUPÉRIEUR À LA MOYENNE 4	REMARQUABLE 5	COMMENTAIRES
Questions sur les connaissances générales						
Pas de réponse	A donné une mauvaise réponse ou a répondu sans savoir ou a eu besoin de beaucoup d'aiguillage vers la bonne réponse	A donné une réponse juste, mais hésitante ou incohérente ou incomplète ou a eu besoin d'une certaine somme d'aiguillage pour préciser ou compléter sa réponse	A fourni une réponse juste, claire et concise	A fourni une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée	A fourni avec aplomb une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée et, le cas échéant, montrant par son attitude qu'il se place, dans son esprit, <u>après l'équipe ou l'unité</u>	
Questions d'évaluation des connaissances d'ordre administratif						
Pas de réponse	A donné une mauvaise réponse ou a répondu sans savoir ou a eu besoin de beaucoup d'aiguillage vers la bonne réponse	A donné une réponse juste, mais hésitante ou incohérente ou incomplète ou a eu besoin d'une certaine somme d'aiguillage pour préciser ou compléter sa réponse	A fourni une réponse juste, claire et concise	A fourni une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée	A fourni avec aplomb une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée et, le cas échéant, montrant par son attitude qu'il se place, dans son esprit, <u>après l'équipe ou l'unité</u>	
Questions d'évaluation des qualités de chef						
Pas de réponse	A donné une mauvaise réponse ou a répondu sans savoir ou a eu besoin de beaucoup d'aiguillage vers la bonne réponse	A donné une réponse juste, mais hésitante ou incohérente ou incomplète ou a eu besoin d'une certaine somme d'aiguillage pour préciser ou compléter sa réponse	A fourni une réponse juste, claire et concise	A fourni une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée	A fourni avec aplomb une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée et, le cas échéant, montrant par son attitude qu'il se place, dans son esprit, <u>après l'équipe ou l'unité</u>	
Réponse à une question permettant de juger de la réaction à une situation (1)						
Pas de réponse	A donné une mauvaise réponse ou a répondu sans savoir ou a eu besoin de beaucoup d'aiguillage vers la bonne réponse	A donné une réponse juste, mais hésitante ou incohérente ou incomplète ou a eu besoin d'une certaine somme d'aiguillage pour préciser ou compléter sa réponse	A fourni une réponse juste, claire et concise	A fourni une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée	A fourni avec aplomb une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée et, le cas échéant, montrant par son attitude qu'il se place, dans son esprit, <u>après l'équipe ou l'unité</u>	
Réponse à une question permettant de juger de la réaction à une situation (2)						

Annexe A

<p>Pas de réponse</p>	<p>A donné une mauvaise réponse ou a répondu sans savoir ou a eu besoin de beaucoup d'aiguillage vers la bonne réponse</p>	<p>A donné une réponse juste, mais hésitante ou incohérente ou incomplète ou a eu besoin d'une certaine somme d'aiguillage pour préciser ou compléter sa réponse</p>	<p>A fourni une réponse juste, claire et concise</p>	<p>A fourni une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée</p>	<p>A fourni <u>avec aplomb</u> une réponse juste, claire et concise, laissant deviner un processus mental ayant un lien logique avec la question posée et, le cas échéant, montrant par son attitude qu'il se place, dans son esprit, <u>après l'équipe</u> ou <u>l'unité</u></p>	
-----------------------	--	--	--	---	---	--