

CAO 24 –30
CANADIAN ARMY TECHNICAL
PROGRAM

APPLICABLE TO

DGMC, CA G1, CA
Corps/Regiments/Branch Dir,
CADTC, DLR, DGLEPM, DGLCD,
RMC Dept of AMS, CA Divs, Formations,
Bases, and Units

References: A. RMC Dept of Applied
Military Science page, <https://www.rmcc-cmrc.ca/en/applied-military-science/welcome-department-applied-military-science-ams>

B. Inflection Point 2025: Canadian Army
Modernization, 15 August 2025

AIM

1. The aim of this order is to provide direction regarding the content, selection, and post-course employment of the Army Technical Staff Officer Program (ATSOP) and Army Technical Warrant Officer Program (ATWOP), now collectively known as the Army Technical Program (ATP).

INTRODUCTION

2. The exponentially increasing application of technology in modern warfare continues to add dimensions of complexity to the battlefield. Future commanders and capability managers must be educated and trained to ensure they are able to understand the underpinning technology of military systems, develop viable solutions through critical thinking, and communicate these

OAC 24 –30
PROGRAMME TECHNIQUE DE
L'ARMÉE CANADIENNE

APPLICATION :

DGGC, G1 AC, Dir des corps, régiments et branches de l'AC, CDIAC, DBRT, DGGPET, DGDCFT, département de SMA du CMR, Divisions, formations, bases et unités de l'AC

Références : A. Page du Département de science militaire appliquée du CMR, <https://www.rmcc-cmrc.ca/fr/sciences-militaires-appliquees/departement>

B. Point d'Inflexion 2025 : Modernisation de l'Armée Canadienne. 15 août 2025

OBJET

1. L'objectif de cette directive est de fournir des orientations concernant le contenu, la sélection et l'emploi après la formation des programmes des officiers d'état-major technique de l'Armée (POEMTA) et du programme des adjudants technique de l'Armée (PATA), d'ici collectivement appelés le programme technique de l'Armée (PTA).

INTRODUCTION

2. L'utilisation de la technologie dans la conduite de la guerre moderne s'accroît de façon exponentielle, ce qui accroît constamment la complexité des opérations sur le champ de bataille. Les futurs commandants et gestionnaires des capacités doivent être formés pour qu'ils puissent comprendre la technologie sur laquelle reposent les systèmes militaires, d'être en mesure de trouver des solutions

operationally relevant solutions in a convincing manner. The CA needs experienced soldiers, leaders and teams to shape requirements for the procurement of technology in order to best enable future operations. The selection of Officers and NCMs for the ATP will remain an essential method for realizing this objective.

3. Not viewed as simply a course, the ATP will continue to be regarded as a rewarding career path within which select Officers and NCMs will receive careful career management to ensure their experience and development are not restricted to technical positions. In order to attract talented candidates to CA technical programs, CA personnel management will ensure that graduates are able to deploy on operations in balance with post-course technical employment. Others may be required on a case-by-case basis to stay longer in their post course technical employment subject to the requirements of the service.

PROGRAM CONTENT

4. The aim of the ATP is to produce Technical Staff Officers and Warrant Officers, and Capability Managers with a broad-based knowledge of science and technology, management, and critical thinking in support of CA requirements. This program is designed to develop core competencies and capabilities not found in any other CA course.

viables grâce à une bonne réflexion critique, puis de communiquer ces solutions de manière convaincante et en des termes qui se rapportent aux opérations. L'AC a besoin de soldats, de dirigeants et d'équipes aguerris qui l'aideront à établir ses besoins en ce qui concerne l'acquisition de technologies pour ses opérations futures, et cela passe essentiellement par la sélection d'officiers et de militaires du rang (MR) qui suivront le PTA.

3. Plus que de simples cours, le PTA sera toujours considéré comme un choix professionnel valorisant. La carrière des officiers et des MR qui empruntent cette voie est gérée avec soin, de façon à ce que leur expérience et leur perfectionnement ne se limitent pas à des postes techniques. Afin d'attirer des candidats de talent vers les programmes techniques de l'AC, les gestionnaires du personnel de l'AC doivent veiller à ce que les diplômés puissent participer à des opérations en parallèle avec leur emploi technique après le cours. Sous réserve des besoins du service et de façon ponctuelle, certains pourraient devoir demeurer plus longtemps dans leur emploi technique après le cours.

CONTENU DES PROGRAMMES

4. Le PTA a pour objet de produire des officiers d'état-major et des adjudants techniques ainsi que des gestionnaires de capacités qui possèdent de vastes connaissances en science et technologie, des compétences dans le domaine de la gestion et une capacité de réflexion critique afin de répondre aux besoins de l'AC. Ce programme est conçu pour développer des capacités et des compétences non traitées dans d'autres cours de l'AC.

5. A mix of learning methodologies reinforces the unique nature of the program: formal classes provided by the Royal Military College of Canada (RMC) and departmental university professors; visiting lecturers from Canada and the United-States; and seminars, discussions, exercises, and field study trips, directed by military staff. This mix of methodologies truly ensures the ATP is recognized as an applied professional program in which military and academic material is blended in step with the CA, Research and Development Establishments, and CANUS Defence Industries.

6. The ATP offers the opportunity for Officers and NCMs to gain credit towards undergraduate- and masters-level education, thereby contributing to the enrichment of an educated Officer and NCM Corps.

PREREQUISITES AND APPLICATION

7. Course Load. A CANFORGEN will be released annually in the Sep-Oct timeframe announcing the opening of the application process and the number of students sought. Corps, Regiment, and Branch Directors are advised to carefully screen the nominations submitted. In order to increase the visibility and strengthen the CA technical staff at all levels, it is strongly encouraged that members with high potential to succeed in technical employment be identified to undertake this educational opportunity.

5. Un agencement de méthodes d'apprentissage souligne la nature unique du programme: cours magistraux offerts par le Collège militaire royal du Canada (CMR) et par des professeurs d'université; exposés donnés par des conférenciers canadiens et américains; séminaires, discussions, exercices et études sur le terrain dirigés par du personnel militaire. Cet agencement de méthodes permet d'assurer que le PTA est vraiment reconnu comme un programme professionnel appliqué dans lequel le matériel militaire et scolaire est bien coordonné aux besoins de l'AC, des établissements de recherche et de développement et des industries de défense CANUS.

6. Le PTA offre aux officiers et aux MR l'occasion d'acquérir des crédits en vue de programmes d'études de premier cycle et maîtrise, contribuant par conséquent à l'enrichissement d'un corps d'officiers et de militaires du rang instruits.

CONDITIONS PRÉALABLES ET MISES EN CANDIDATURE

7. Inscription aux cours. On publiera un CANFORGEN en sept. ou oct. pour annoncer l'ouverture du processus de candidature et le nombre de stagiaires souhaité. Les corps, les régiments et les directeurs de branche doivent examiner avec soin les candidatures présentées. Afin d'accroître la visibilité du personnel technique de l'AC à tous les niveaux et de le renforcer, il est vivement conseillé d'établir la liste des militaires qui ont un potentiel élevé et de les encourager à entreprendre ce cours.

8. Prerequisites. Applicants must meet the prerequisites as outlined below and nominations must include all requested information. Those who do not meet the minimum requirements or are missing information run the risk of not having their file presented to the board. All applications are to be forwarded to the respective Career Manager (CM) for review and, once verified in coordination with their respective Corps, Regiment, and Branch, these are then forwarded by the CM to the OPI indicated in the annual CANFORGEN. Once the selection is complete, CMs will be provided with a copy of the Board Report that outlines results and those applicants who were successfully selected.

9. It is imperative that the chain of command, CM, and Corps, Regiments, and Branches are thorough in their vetting of candidates. The ATP involves low to moderate physical effort, but high intellectual and cognitive effort. Students must be able to function in a demanding academic environment, with work both within and outside the classroom with a significant amount of homework expected to be completed outside of the normal working day. A core element of the course is a series of experiential Field Study Trips within Canada, to the United States, and international destinations. Students must have no administrative or medical reasons that would preclude their ability travel to participate in this core element of the course. While medical employment limitations and other personal issues can be accommodated, there is little flexibility to manage extended or excessive cumulative

8. Conditions préalables. Les candidats doivent respecter les conditions préalables énoncées ci-dessous, et la liste des candidats proposés doit renfermer tous les renseignements demandés. Ceux qui ne respectent pas les exigences minimales, ou pour lesquels il manque des renseignements, courent le risque que leur dossier ne soit pas présenté au Comité de sélection. Toutes les demandes doivent être transmises aux gestionnaires des carrières (GC) respectifs pour examen. Une fois vérifiées de concert avec les responsables du corps, du régiment et de la branche respectifs, le GE envoie les dossiers de candidature au BPR indiqué dans le CANFORGEN. Une fois la sélection terminée, les GC recevront une copie du rapport du Comité de sélection indiquant les résultats et les candidats qui ont été choisis.

9. Il est impératif que la chaîne de commandement, le CM, les corps, les régiments et les branches procèdent à une vérification approfondie des candidats. L'ATP exige un effort physique faible à modéré, mais un effort intellectuel et cognitif élevé. Les étudiants doivent être capables de fonctionner dans un environnement académique exigeant, avec un travail à la fois en classe et en dehors, et une quantité importante de devoirs à effectuer en dehors de la journée de travail normale. Un élément central du cours est une série de voyages d'étude sur le terrain au Canada, aux États-Unis et dans des destinations internationales. Les étudiants ne doivent avoir aucune raison administrative ou médicale qui les empêcherait de voyager pour participer à cet élément central du cours. Bien que les limitations médicales liées à l'emploi et d'autres problèmes personnels puissent être pris en compte,

absences from the course. The nomination of individuals who are unable to complete all elements of the ATP is an inefficient use of cost moves, ATL credits, and allocations of seats on the course and should be avoided where possible.

10. Applicants. There are several sources of prospective ATP students:

- a. Primarily, Corps, Trades, and Branches are encouraged to leverage internal communications to identify suitable candidates;
- b. Individual CA members are also invited to self-identify and apply via their chain of command; and
- c. Applicants are not limited to specific trades or occupations, the forecasted capability development efforts will vary the requirement from target Corps, Trades, and Branches.

11. OFFICER

a. Essential prerequisites:

il y a peu de flexibilité pour gérer les absences prolongées ou cumulatives excessives au cours. La nomination de personnes qui ne sont pas en mesure de suivre tous les éléments de l'ATP constitue une utilisation inefficace des coûts de déménagement, des crédits ATL et de l'attribution des places dans le cours et doit être évitée dans la mesure du possible.

10. Candidats. Plusieurs sources fournissent d'éventuels stagiaires de PTA :

- a. Principalement, on encourage les corps, groupes professionnels et branches à tirer parti des communications internes pour trouver des candidats convenables;
- b. On invite aussi les membres de l'AC à s'auto-identifier et à poser leur candidature par le biais de leur chaîne de commandement; et
- c. Comme les candidatures ne se limitent pas aux corps, groupes professionnels et branches visés, des gens d'autres groupes professionnels peuvent poser leur candidature par le biais de leur chaîne de commandement.

11. OFFICIER

a. Conditions préalables essentielles:

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 1) | CA Capt or Maj ¹ ; | 1) | capt ou maj de l'AC ² ; |
| 2) | Minimum of five YOS remaining; | 2) | avoir encore cinq ans à servir au minimum; |
| 3) | Level II security clearance that does not expire during the course FY; and | 3) | avoir la cote de sécurité de niveau II qui n'expire pas pendant le cours; et |
| 4) | Be considered suitable for capability development employment. In particular, the individual will possess sufficient field experience and have demonstrated an interest and aptitude for the military applications of technology. | 4) | être jugé apte à occuper un poste de développement des capacités. Plus précisément, la personne devra avoir acquis une expérience suffisante sur le terrain et avoir fait la preuve de son intérêt et de ses aptitudes dans le domaine des applications militaires de la technologie. |

b. Desirable attributes:

- 1) University undergraduate degree (preferably in Science or Engineering) or equivalent;
- 2) Have obtained a balance of field and staff experience as determined by respective Branch Directors;

b. Attributs recherchés

- 1) être titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle (de préférence en sciences ou en génie) ou un équivalent;
- 2) avoir acquis une combinaison équilibrée d'expérience sur le terrain et au sein d'un état-major, selon

¹ Preference will be given to captains applying to the ATSOP as it is assumed that the staffing for most major-level positions will be satisfied through internal promotion of second-tour staff-trained individuals.

² La priorité sera accordée aux capitaines qui posent leur candidature au POEMTA, puisque l'on présume que la mise sur pied de la force pour la plupart des emplois au niveau de major sera réalisée grâce à des promotions internes ou en recourant à des personnes formées en état-major en deuxième affectation.

l'évaluation des directeurs de branche respectifs;

- 3) Possess the potential to reach the next rank; and
- 4) A minimum linguistic profile of BBB.

- 3) avoir le potentiel requis pour accéder au grade suivant; et
- 4) posséder un profil linguistique minimal de BBB

12. NCM

a. Essential prerequisites:

- 1) CA WO or MWO;
- 2) Minimum of five YOS remaining;
- 3) Grade 12 or equivalent;
- 4) Possess above average oral and written communication skills;
- 5) Level II security clearance that does not expire during the course FY; and
- 6) Be considered suitable for capability development employment. In particular, the individual will

12. MR

a. Conditions préalables essentielles

- 1) être adj ou adjum de l'AC;
- 2) avoir encore cinq ans à servir au minimum;
- 3) être titulaire d'un diplôme de 12^e année (secondaire 5) ou un équivalent;
- 4) avoir des compétences supérieures à la moyenne sur le plan de la communication orale et écrite;
- 5) avoir la cote de sécurité de niveau II qui n'expire pas pendant le cours; et
- 6) être jugé apte à occuper un poste de développement des capacités. Plus précisément, la personne devra avoir

possess sufficient field experience and have demonstrated an interest and aptitude for the military applications of technology.

acquis une expérience suffisante sur le terrain et avoir fait la preuve de son intérêt et de ses aptitudes dans le domaine des applications militaires de la technologie.

b. Desirable attributes:

- 1) Have obtained a balance of field and staff experience as determined by respective branch advisors;
- 2) Possess the potential to reach the next rank; and
- 3) A minimum linguistic profile of BBB.

b. Attributs recherchés

- 1) avoir acquis une combinaison équilibrée d'expérience sur le terrain et au sein d'un état-major, selon l'évaluation des directeurs de branche respectifs;
- 2) avoir le potentiel requis pour accéder au grade suivant; et
- 3) posséder un profil linguistique minimal de BBB.

13. ATP applications must include:

- a. a CO's letter of recommendation as per template at Annex H, worth 40% of Selection Board scoring;
- b. copy of all academic transcripts;

13. Les candidatures au PTA doivent comprendre :

- a. une lettre de recommandation du cmdt, qui vaut 40% du total cumulatif du dossier et doit renfermer les renseignements indiqués à l'annexe H;
- b. une copie de tous les relevés de notes;

- c. copy of proof of security clearance and date of expiration;
- d. member's individual representations indicating personal motivation for attending ATP;³
- e. A copy of annual assessments for the last three (3) years; and
- f. MPRR.

14. Qualifications Granted. Upon successful completion of ATP:

- a. Officers will be granted the OSQ code AEOZ (Technical Staff Officer);
- b. NCMs will be granted the:
 - 1) OSQ code ANHY (Army Technical Warrant Officer); and
 - 2) receive the title of Master Gunner, with the qualification badge.
- c. Officers and NCMs will be granted the OSQ code AICL (Army Trial and Evaluation Officer).

- c. une copie de la preuve d'autorisation de sécurité, avec sa date d'expiration;
- d. représentations individuelles du membre indiquant sa motivation personnelle pour participer dans le PTA;⁴
- e. Une copie des évaluations annuelles des trois (3) dernières années; et
- f. SDPM.

14. Qualifications accordées. Après avoir réussi le PTA :

- a. Les officiers se verront accorder le code de QS AEOZ (officier d'état-major technique);
- b. Les MR se verront accorder :
 - 1) Le code de QS ANHY (adjudant technique de l'Armée); et
 - 2) le titre de maître canonnier, avec l'insigne de qualification.
- c. Les officiers et MR se verront accorder le code de QS AICL (officier d'essais et

³ Members are to provide a typed summary of their individual motivations for attending the course. There is no set format, but it must be less than 250 words in length. The content and the quality of the writing will be considered during Selection Boards, as per Annex C.

⁴ Les membres doivent fournir un résumé dactylographié expliquant leurs motivations individuelles pour assister au cours. Il n'y a pas de format défini, mais il doit comporter moins de 250 mots. Le contenu et la qualité de la rédaction seront examinés lors des jurys de sélection, conformément à l'annexe C.

d'évaluation de l'Armée de terre).

15. Masters of Business Administration Program

- a. General. Due to the time requirements to complete a Master's-level degree, AMS and RMC MBA faculty have developed an option for qualifying students. Interested participants who meet the pre-requisites can receive between six and nine credits toward an MBA upon completion of the ATP.
- b. Application. Application to the MBA program is open to those who have successfully passed the selection process for the ATP, or who have completed these programs after 2012.

SELECTION

16. Selection Criteria. The ATP selection criteria are attached at Annexes C and D and are provided to enable applicants and their COs to determine initial candidate suitability. Criteria will be validated annually and updated as necessary.

17. Selection Board. Director Applied Military Science (AMS) will chair the ATPP Selection Boards in the Nov-Dec timeframe. Selection Boards for CA technical programs normally consist of the following:

15. Programme de maîtrise en administration des affaires

- a. Généralités. En raison du temps requis pour obtenir un diplôme au niveau de la maîtrise, les enseignants de SMA et du MAA du CMR ont développé une option pour qualifier les stagiaires. Les participants intéressés qui satisfont aux conditions préalables peuvent recevoir entre six et neuf crédits en vue du MAA après l'achèvement du PTA.
- b. Candidature. La candidature au programme de MAA est ouvert à ceux qui ont passé avec succès le processus de sélection pour le PTA, ou qui ont achevé ce programme après 2012.

SÉLECTION

16. Critères de sélection. Les critères de sélection pour le PTA figurent aux annexes C et D et permettent aux candidats de déterminer avec leur cmdt s'ils répondent aux conditions d'admission. Les critères seront validés chaque année et mis à jour au besoin.

17. Comité de sélection. Le Directeur science militaire appliquée (SMA) préside les réunions des comités de sélection pour le PTA, dans la période nov.-déc. Les comités de sélection des programmes techniques de l'AC comptent en général les personnes suivantes :

- a. Board President – Director AMS;
- b. Member – Col/LCol from CADTC HQ;
- c. Member – LCol, and Mr Gnr from AMS;
- d. Member – RMC Academic Faculty (MBA Program);
- e. Member – DLR or LCol delegate;
- f. Member – LCol/CWO from DGLEPM;
- g. Member – CO and UCWO from CATEU; and
- h. Board Secretary – varies.

- a. Président du comité – Directeur SMA;
- b. Membre – col/lcol du QG CDIAQ;
- c. Membre – lcol et maitre cannonier du SMA;
- d. Membre – corps professoral du CMR (programme de M.A.A.);
- e. Membre – DBRT ou lcol de la DBRT;
- f. Membre – lcol/adjud de la DGGPET;
- g. Membre – cmdt et adjud U de l'UEEAC; et
- h. Secrétaire du comité – varie.

18. Selection Cycle. The following process outlines a detailed timeline for candidate selection:

- a. Sep-Oct – CANFORGEN issued by CA: Call Letter for Applications;
- b. Oct-Nov – CMs review files and forward complete (and suitable) files to the Board Secretary, along with anticipated post course employment plan for each applicant;
- c. End Nov to Early Dec – Selection Board;

18. Cycle de sélection. Le processus suivant indique l'échéancier détaillé de sélection des candidats

- a. Sept.-oct. – CANFORGEN publié par l'AC : Lettre d'appel de candidatures;
- b. Oct.-nov. – les GC examinent les dossiers et ne transmettent au secrétaire du comité que ceux qui sont complets et acceptables, ainsi que le plan d'emploi prévu après le cours de chaque candidat;
- c. Fin nov.- début déc. – réunion du Comité de sélection;

- d. Dec-Apr – Files forwarded to RMC (for those applicants considered for post graduate studies);
- e. Feb-Mar – CMs issue posting messages; and
- f. Mar-May – RMC determines which applicants meet the criteria for MBA program.

- d. De déc. à avr. – les dossiers (des candidats retenus pour des études supérieures) sont transmis au CMR;
- e. Fév.-mars – Les GC publient les messages d'affectation; et
- f. De mars à mai – le CMR détermine quelles personnes respectent les critères d'admissibilité au programme de MAA.

TRADE PROMOTION BOARDS

19. The attraction and employment of strong performers for technical staff positions is a CA priority. To that end, Career Managers will attribute additional points on Promotion Board selection criteria for technical staff employment in accordance with Annexes A and B. This applies to WO, MWO, Capt, and Major Promotion Boards.

COMITÉ DE SÉLECTION DE CARRIÈRE

19. L'AC a comme priorité d'attirer et d'employer ceux qui donnent le meilleur rendement aux postes d'état-major technique. À cette fin, les gestionnaires des carrières attribueront des points supplémentaires aux critères de sélection du comité pour l'emploi à un état-major technique, conformément aux annexes A et B. Cela s'applique aux comités de sélection des adj, adjum, capt et majors.

POSTING

20. Selected candidates will be posted to the Department of AMS at RMC in Kingston for the duration of their studies. AMS will identify posting-in and -out dates to the Selection Board, which will serve as guidance to Career Managers.

AFFECTATIONS

20. Les candidats choisis seront affectés au département de SMA au CMR pour la durée de leurs études. Le personnel de SMA proposera des dates d'affectation et de mutation au comité de sélection. Elles figureront dans les procès-verbaux du comité à titre de guide pour les gestionnaires des carrières.

EMPLOYMENT

21. To meet the ends outlined in Inflection Point 2025 (ref B), the Army has

EMPLOI

21. Afin d'atteindre les objectifs définis dans le document Point d'Inflexion 2025

reinvigorated its focus on optimizing its technical expertise by leveraging the significant investment in this program to reshape the CA of the future. Graduates are to be employed in technical positions immediately after completing the program. CMs are responsible to determine the post-course employment of graduates in accordance with CA priorities.

22. The technical staff qualification does not limit or restrict graduates from future employment in line positions. In fact, it is encouraged that graduates continue to gain operational experience as they progress in rank as such experience underwrites their credibility when in technical staff positions.

23. Annex A provides a list of representative positions annotated with the Special Personnel Qualification Requirements (SPQR) for ATP officers (AEOZ). Annex B is a list of representative positions annotated with the SPQR for ATP NCMs (AHNY). Note that these lists are subject to periodic review. CMs are to maintain post-course employment plans for AMS graduates in coordination with Corps, Regiment, and Branch Directors.

24. Equivalencies. Dir AMS has the authority to grant requests for ATP equivalency, in whole or in part, for other formal technical training and education.

CONCLUSION

25. The CA needs experienced and capable leaders who are competent in

(réf B), l'armée a redoublé d'efforts pour optimiser son expertise technique en tirant parti des investissements importants consentis dans ce programme afin de remodeler la CA de demain. Les diplômés doivent occuper des postes techniques immédiatement après avoir terminé le programme. Les CM sont chargés de déterminer l'emploi des diplômés après la formation, conformément aux priorités de la CA.

22. La qualification d'état-major technique ne limite ni ne restreint l'emploi futur dans des postes hiérarchiques. De fait, on encourage les diplômés à continuer d'acquérir de l'expérience opérationnelle pendant qu'ils montent en grade, puisque ce genre d'expérience étaye leur crédibilité lorsqu'ils sont à des postes d'état-major technique.

23. L'annexe A renferme une liste de postes représentatifs annotés avec la demande de qualification particulière (DQP) du PTA pour un officier (AEOZ). L'annexe B renferme une liste de postes représentatifs annotés avec la DQP du PTA pour un MR (AHNY). Il faut noter que ces listes sont sujettes à des révisions périodiques. Les GC doivent tenir à jour les plans d'emploi des diplômés de SMA, en collaboration avec les directeurs des corps, régiments et branches.

24. Équivalences. Le Dir SMA a le pouvoir d'établir les équivalences entre ce programme (PTA), en tout ou en partie, aux fins d'autres programmes d'instruction et d'études techniques.

CONCLUSION

25. L'AC doit pouvoir compter sur des dirigeants d'expérience qui ont les

evaluating technology and shaping requirements for future use. ATP allows proper development of technical, managerial and critical thinking skills necessary to support the effective and efficient development of CA and CAF operational capability. Applicants must expect a challenging year of learning and be rewarded with an equally challenging technical staff appointment.

OPI: CADTC

Reviewed: September 2025

ANNEXES

Annex A – Special Personnel
Qualification Requirements – ATP Officer

Annex B – Special Personnel
Qualification Requirements – ATP NCM

Annex C – ATP Selection Board Scoring
Criteria

Annex D – Redacted

Annex E – Redacted

Annex F – Redacted

Annex G – Redacted

Annex H – CO Letter Template

compétences requises pour évaluer la technologie et établir les besoins pour l'avenir. Le PTA permet d'acquérir les compétences appropriées en technique, en gestion et en raisonnement critique qui sont nécessaires à la mise en œuvre efficiente et efficace des capacités opérationnelles de l'AC et des FAC. Les candidats doivent s'attendre à une année d'apprentissage exigeante et à être récompensés par un poste d'état-major technique qui l'est tout autant.

BPR : CDIAC

Date de révision : septembre 2025

ANNEXES

Annexe A – PTA officier (AEOZ)
exigences de qualification spéciale du personnel

Annexe B – PTA MR (AHNY) exigences
de qualification spéciale du personnel

Annexe C – Critères d'évaluation du
Comité de sélection du PTA

Annexe D – Expurgée

Annexe E – Expurgée

Annexe F – Expurgée

Annexe G – Expurgée

Annexe H – Modèle de lettre du cmdt

ARMY TECHNICAL PROGRAM - OFFICER (AEOZ)
SPECIAL PERSONNEL QUALIFICATION REQUIREMENTS

UIC	Organization	Position	Position Title	Rank
1760	RCA School	31145	SI Ammo & Eqpt	Capt
1774	2 CER	76795	Sqn OC	Maj
3372	C Army	47298	DAS 4	LCol
3372	C Army	76670	DDLFD	LCol
3372	C Army	76615	Dir Land Reqts	Col
3372	C Army	76627	DLR 2	LCol
3372	C Army	76629	DLR 2-1	Maj
3372	C Army	76630	DLR 2-2	Maj
3372	C Army	177297	DLR 2-3	Maj
3372	C Army	76639	DLR 2-3-2	Capt
3372	C Army	76628	DLR 2-4	Maj
3372	C Army	76697	DLR 2-4-2	Capt
3372	C Army	76665	DLR 2-5	Maj
3372	C Army	177260	DLR 2-5-2	Capt
3372	C Army	76620	DLR 3	LCol
3372	C Army	76673	DLR 3-2	Maj
3372	C Army	76689	DLR 3-2-2	Capt
3372	C Army	33321	DLR 3-3	Maj
3372	C Army	76671	DLR 3-6	Maj
3372	C Army	76687	DLR 3-7	Maj
3372	C Army	76718	DLR 3-7-2	Capt
3372	C Army	76686	DLR 3-8	Maj
3372	C Army	76633	DLR 4	LCol
3372	C Army	76683	DLR 4-1	Maj
3372	C Army	76631	DLR 4-2	Maj
3372	C Army	76667	DLR 4-3	Maj
3372	C Army	76719	DLR 4-3-3	Capt
3372	C Army	76634	DLR 4-4	Maj
3372	C Army	76712	DLR 4-4-2	Capt
3372	C Army	76635	DLR 4-5	Maj
3372	C Army	76668	DLR 4-6-2	Capt
3372	C Army	76702	DLR 4-7	Maj
3372	C Army	76632	DLR 4-8	Maj
3372	C Army	76799	DLR 5	LCol
3372	C Army	76703	DLR 5-1	Maj
3372	C Army	76681	DLR 5-1-1	Capt
3372	C Army	76691	DLR 5-2	Maj

Annex A
CAO 24-30

3372	C Army	76626	DLR 5-3	Maj
3372	C Army	77191	DLR 5-3-1	Capt
3372	C Army	76696	DLR 5-4	Maj
3372	C Army	76699	DLR 5-5	Maj
3372	C Army	76710	DLR 5-6	Maj
3372	C Army	76664	DLR 5-6-2	Capt
3372	C Army	76636	DLR 6	LCol
3372	C Army	76792	DLR 6-2	Capt
3372	C Army	76794	DLR 6-2-2	Capt
3372	C Army	76690	DLR 6-3	Maj
3372	C Army	76717	DLR 6-4	Maj
3372	C Army	76618	DLR 6-5	Maj
3372	C Army	76637	DLR 6-7	Maj
3372	C Army	40924	DLR 7	LCol
3372	C Army	46861	DLR 7-2	Maj
3372	C Army	177333	DLR 7-2-2	Capt
3372	C Army	76707	DLR 7-3	Maj
3372	C Army	47299	DLR 7-4	Maj
3372	C Army	255715	DLR 7-5	Maj
3372	C Army	76716	DLR 8-2	Maj
3372	C Army	76684	DLR 8-2-2	Capt
3372	C Army	76704	DLR 8-3	Maj
3372	C Army	76669	DLR 8-3-2	Capt
3372	C Army	76698	DLR 8-4	Maj
3372	C Army	76623	DLR Coord	LCol
3372	C Army	76624	DLR Coord 2	Maj
3372	C Army	76617	DLR Coord 3	Maj
3372	C Army	76622	DLR Coord 4	Maj
3372	C Army	76796	SO Comd CA	Maj
3526	CAAWC	71677	ATES Comd	Capt
3765	CATEU	04399	Adj / Trials Offr	Capt
3765	CATEU	04377	CO	Maj
3765	CATEU	04384	DCO / Ops Offr	Capt
3765	CATEU	04385	Tech Coord	Lt/Capt
3765	CATEU	04378	Trials Offr - ARMD	Capt
3765	CATEU	04380	Trials Offr - ARTY	Capt
3765	CATEU	04397	Trials Offr - ENGR	Capt
3765	CATEU	04382	Trials Offr - INF	Capt
3765	CATEU	04400	Trials Offr - LOG	Capt
3765	CATEU	TBC	Trials Offr - SIGS	Capt
3985	CADTC HQ	256276	Cbt Arms	Maj

Annex A
CAO 24-30

3985	CADTC HQ	233290	Chief Ops & Plans	Maj
3985	CADTC HQ	42502	Coll Trg	Maj
3985	CADTC HQ	56384	Strat Gov Coord	Maj
6458	CASC	233283	DSC-P 2IC	Capt
6517	C Army	56382	Expl Lead	Maj
2184	DGLEPM	277330	DLCSPM - SIGS	Capt
1810	CFSCE	339396	Tech Adj - SIGS	Capt
6820	CFINTCOM	178203	DGIE - INT O	Capt
6820	CFINTCOM	460552	DIFD - INT O	Capt
0046	RMC	00727	Dir AMS	Col
0046	RMC	00728	Directing Staff	LCol
0046	RMC	00729	Directing Staff	LCol
0046	RMC	76609	Directing Staff	Maj
0046	RMC	256431	Directing Staff	Maj

Annex B
CAO 24-30

ARMY TECHNICAL PROGRAM - NCM (AHNY)
SPECIAL PERSONNEL QUALIFICATION REQUIREMENTS

UIC	Organization	Position	Position Title	Rank
3765	CATEU	4379	Trials MGnr	MWO
3372	C Army	TBD	DLR	WO
6820	CFINTCOM	426630	INT OP	WO
6878	CCSB	42523	CA INT REG - INT OP	WO
2184	DGLEPM	277323	SIG OP/TECH	MWO
2184	DGLEPM	277350	SIG OP/TECH	MWO
4891	CJOC	420324	CJWC - IS TECH	WO

ATP SELECTION BOARD - SCORING CRITERIA

AIM: To select the best candidates for the ATP with a view to applied technical staff employment.

CRITERIA	PTS	BREAKDOWN	Comments
PERFORMANCE	10	Subjective review of last three (3) annual evaluations	Includes long course reports and deployments. Looking for pattern of behaviour, noteworthy achievements, recommendations of superiors, etc.
POTENTIAL	40	CO's Letter of Recommendation Attestation of prerequisites Relevance of member's experience Commentary on individual	Criteria and template as per Annex H.
ACADEMIC	20	Academic activity and PD (Max 15) Master's Degree = 10 Bachelor's Degree = 8 Diploma = 5 Technical PD = 1-5 points per activity Highschool = 0 Additional 1 to 5 points possible based on - Technical field of study - Degree of difficulty - Professional certifications/designations	Highest level of academic level completed is treated as an indicator of academic aptitude. Consideration will be made for technical activities that do not neatly fit into the described points breakdown. Points may be allocated for partial post-secondary education. Designations include PMP, PEng, PMCD, etc.
		Academic results/marks (Max 5) A+/90+ = 5 A/80-89 = 4 B/70-79 = 3 C/60-69 = 2 D/50-59 = 1	Consider level of difficulty, outcome, and overall average. Higher weighting will be applied to strengths or weaknesses demonstrated in technical subjects.
EXPERIENCE	10	Training (Max 3 points) Has member completed expected courses for their rank/seniority?	Normal progression = 1/3 Consider bonus for exceptional courses <u>related</u> to technical employment.
		Employment (Max 4 points) Is member is following normal career progression? Does member have technical staff employment experience?	Normal progression = 1/4 Consider bonus for exceptional positions with heavy staff work, operations engagement, strategic context, etc. Consider bonus for technical staff employment such as DLR, DGLEPM, CATEU, etc.
		Operational tours 3+ tours = 3; 2 tours = 2; 1 tour = 1	Subjective adjustment possible considering: - technical nature of deployed tasks; and - diversity of tasks across multiple deployments.
PERSONAL	20	Individual representations Mbr's own representations on motivation, commitment, aspirations, etc.	Tone and quality of writing will also be assessed as an indicator of professionalism and communication skills. No template assigned. Must be typed and 250 words in length.
Total	100		

Annex C / Annexe C
 CAO 24-30 / OAC 24-30
COMITÉ DE SÉLECTION DU PTA – CRITÈRES D'ÉVALUATION

OBJ : La présente annexe vise à sélectionner les meilleurs candidats pour le PTA en mettant l'accent sur l'emploi de personnel en technique appliquée.

CRITÈRES	NOTE	RÉPARTITION	Commentaires
RENDEMENT	10	Analyse des trois (3) derniers évaluations annuelles.	Y compris les évaluations des cours de long duré et les déploiements. Le comité recherche des comportements caractéristiques, des réalisations remarquables, des recommandations des supérieurs, etc.
POTENTIEL	40	Lettre de recommandation du Cmdt - Attestation de prérequis - Pertinence de l'expérience du membre - Commentaire sur l'individu	Selon les critères et le format stipulés à l'annexe H
ÉTUDES	20	Activités scolaires et PP (max. 15) Diplôme de maîtrise = 10 Diplôme de baccalauréat = 8 Diplôme = 5 PP Technique = 1-5 points par activité Secondaire = 0 De 1 à 5 points supplémentaires reposant sur : - Le domaine d'études - Le degré de difficulté - Les certifications et/ou titres professionnelles	Le niveau académique le plus élevé atteint est traité comme un indicateur d'aptitude académique. Une attention particulière sera portée aux activités techniques qui ne correspondent pas parfaitement à la répartition des points décrite. Des points peuvent être attribués pour des études postsecondaires partielles. Les désignations incluent PMP, PEng, PMCD, etc.
		Résultats/notes scolaires (max. 5) A+/90+ = 5 A/80-89 = 4 B/70-79 = 3 C/60-69 = 2 D/50-59 = 1	Tenez compte du niveau de difficulté, du résultat et de la moyenne globale. Une pondération plus élevée sera appliquée aux forces ou aux faiblesses démontrées dans les matières techniques.
EXPÉRIENCE	10	Instruction (max. 3) Le membre a-t-il suivi les cours attendus pour son grade/ancienneté ?	Progression normale = 1/3 Envisagez des primes pour les cours exceptionnels liés à l'emploi technique.
		Emploi sur le terrain (max. 4) Le membre suit-il une progression de carrière normale ? Le membre a-t-il une expérience d'emploi du personnel technique ?	Progression normale = 1/4 Envisagez des primes pour les postes exceptionnels avec un travail de personnel intense, un engagement opérationnel, un contexte stratégique, etc. Envisager des primes pour l'emploi du personnel technique tel que le DBRT, le UACEE, le DGGPET, etc.
		Affectations opérationnelles (max. 3) 3 affectations et + = 3; 2 affectations = 2; 1 affectation = 1	Ajustement subjectif possible en considérant : - Nature technique des tâches déployées ; et - Diversité des tâches sur plusieurs déploiements.
INDIVIDUEL	20	Représentations individuelles Le membre doit partager ses propres sentiments en matière de motivation, d'engagement, d'aspirations, etc.	Le ton et la qualité de la rédaction seront également évalués en tant qu'indicateurs du professionnalisme et des compétences en communication. Il n'y a pas de format assigné pour ce document. Doit être dactylographié et contenir de 250 mots.
Total	100		

Addressee

4500

Date

Applicable Career Manager

SUBJECT: ARMY TECHNICAL PROGRAM ACADEMIC YEAR XX-XX
RECOMMENDATION FOR SN, RANK, NAME, MOSID

References: A. CANFORGEN (insert applicable CANFORGEN)
B. CAO 24-30 Canadian Army Technical Program

1. The recommendation statement.
2. State whether the member meets each prerequisite as detailed in CANFORGEN:
 - a. C Army Snr Capt or Maj // C Army Snr WO or MWO
 - b. Min 5 years remaining;
 - c. Offrs BA // Snr NCO grade 12 or equivalent
 - d. Above average oral and written comms;
 - e. Level II sec clearance that remains valid throughout AY;
3. Career background of the member.
4. Summary of member's military performance and potential to reach the next rank.
5. Summary of the member's personal and academic suitability with specific comments on the individual's motivation and ability to handle a heavy workload in technologies and military applications.
6. Recommendation of overall suitability and future employment.

CO signature

Destinataire

4500

Date

Gestionnaire des carrières concerné

OBJET : PROGRAMME TECHNIQUE DE L'ARMÉE (PTA) ANNÉE D'ÉTUDES XX-XX
RECOMMANDATION POUR NM, GRADE, NOM, ID SGPM

Références : A. CANFORGEN (inclure le CANFORGEN pertinent)
B. OAC 24-30 – Programme technique de l'Armée canadienne

1. Rédiger l'énoncé de recommandation.
2. Indiquer si le militaire répond à chacune des conditions préalables précisées dans le CANFORGEN :
 - a. Capt ou maj chevronné de l'Armée canadienne // Adj ou adjum chevronné de l'Armée canadienne
 - b. Au moins cinq année de service avant la retraite;
 - c. Baccalauréat (officier) // 12^e année (s/off sup) ou l'équivalent
 - d. Compétences au-dessus de la moyenne en communication orale et écrite;
 - e. Cote de sécurité de niveau II qui n'expire pas pendant l'année d'études;
3. Expliquer le cheminement professionnel du militaire.
4. Résumer le rendement militaire et son potentiel de promotion au grade suivant.
5. Résumer les aptitudes personnelles et scolaires du militaire et inclure des commentaires précis sur sa motivation et son aptitude à s'acquitter d'une charge de travail lourde dans le domaine des technologies et des applications militaires.
6. Formuler la recommandation sur les aptitudes globales et l'emploi futur du militaire.

Signature du commandant