



Canadian  
Labour Force  
Development Board

# Occupational standards in Canada -- issues and opportunities



**Occupational standards  
in Canada --  
issues and opportunities**

---

The Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) is a not-for-profit, independent national organization whose members are nominated by the organizations that represent the major labour market constituents: business, labour, the education/training community and the four groups designated under the Employment Equity Act – namely aboriginal peoples, people with disabilities, visible minorities and women.

The Canadian Labour Force Development Board was established in 1991 by the Government of Canada in response to the growing consensus that the labour market partners must have a greater role in addressing training and labour market concerns.

The CLFDB mandate is to:

- ◆ serve as an advocate for more relevant, higher quality and accessible training
- ◆ advise the Government of Canada on all aspects of training and related employment and adjustment programs and policies; and
- ◆ make firm recommendations on a number of training issues, including:
  - occupational standards;
  - methods of reducing barriers to access training;
  - measures to increase the coordination of income support and training;
  - measures to ensure that training programs contribute to employment equity for groups that are disadvantaged in the labour market; and
  - the allocation of funds for training.

**Published by the Canadian Labour Force Development Board**

**23 - 66 Slater Street, Ottawa, Ontario K1P 5H1**

**Tel: (613) 230-6264; Fax: (613) 230-7681**

**January 1993**

**CLFDB No. 7**

**ISBN No. 1-895813-02-6**

Cover design by Waisglass Communication Services Ltd., Ottawa

 Printed on recycled paper

---

## TABLE OF CONTENTS

<b>Preface</b> .....	1
<b>I. Introduction</b> .....	4
<b>II. The standards development process</b> .....	6
<b>(A) Introduction</b> .....	7
<b>(B) Overview of standards development issues</b> .....	11
(i) Choice of standards-setting bodies .....	11
(ii) Choice of basic approach .....	13
(iii) Occupational framework .....	13
(iv) Validation process .....	14
(v) Certification process .....	15
<b>III. The Canadian context: applying the     general process</b> .....	15
<b>(A) Occupational groups, standards-setting bodies, and         processes</b> .....	16
<b>(B) Organizational infrastructure</b> .....	20
(i) Federal and provincial/territorial roles .....	20
(ii) New organizational infrastructure .....	21
<b>Conclusion and next steps</b> .....	24
<b>Appendix I -- Occupational standards: effect of system design     on outcomes</b> .....	29
<b>Appendix II -- Review of work in the United Kingdom     and Australia</b> .....	33

---

---

## Preface

The Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) was established in 1991 after extensive consultations with business, labour, social action groups and training providers indicated that new mechanisms were required to ensure continuing non-government involvement in the national training effort. The Board's mandate focuses on the need to develop a strong training culture in Canada.

The CLFDB is committed to the development of a more highly skilled labour force in Canada -- both as a means of enhancing the economic opportunities of individual Canadians and enhancing the performance of the Canadian economy. Many labour market stakeholders are coming to realize that occupational standards which are defined by the private sector and focus on the ability of individuals to perform in the workplace, may greatly assist in developing the highly skilled, adaptable and mobile workforce we will require for the future.

Occupational standards are benchmarks against which an occupation (or a set of tasks performed by individuals with a common set of skills) and the proficiency of people in that occupation can be measured or assessed. Occupational standards tell employees what knowledge, skills and performance are required in a job; allow employers to identify suitably skilled recruits and identify skill gaps in their existing workforce; and imply objectives for the design of training programs in institutions and in the workplace. Occupational standards are also fundamental to the recognition of prior learning and foreign qualifications.

Various standards have been developed across Canada by professional associations and provincial/territorial authorities, but there are very few national occupational standards and minimal links between elements that are common across occupations. While there appears to be a need for a coordinated approach, developing a comprehensive system of occupational standards would require an extensive commitment of time and money, and may require the creation of new institutions. However, there would be savings from less

---

duplication and better targeted training; and benefits for employers and workers in industry, education and training providers, and the community. The issues need to be aired and discussed widely so that any further steps in this direction are designed to maximize the return to Canadians.

**With this in mind, the Board hopes to use this document to launch a major discussion of occupational standards with our immediate constituencies -- business, labour, education/training, equity groups and provincial/territorial governments -- and the wider public.**

The document outlines the nature of occupational standards, their rationale, and the general framework for developing them; and identifies the objectives that may be served by the development of a comprehensive system of occupational standards in Canada. It also identifies some of the issues and options to be considered by all who have an interest in standards.

The trend is for the industry partners to play the lead role in developing occupational standards. The provincial/territorial governments have responsibility for most of the associated training, accreditation and certification; and the federal government provides financial and technical assistance for various groups involved in standards setting. Development of a broader system of national occupational standards would need to build on existing initiatives and institutions. This would require close cooperation between non-government organizations, representatives of the federal and provincial/territorial levels of government, and educators.

In the recent past, both the United Kingdom and Australia have undertaken the development of comprehensive systems of competence-based occupational standards. A brief review of their experiences, providing a wider context for discussing the application of standards to the Canadian setting, can be found in Appendix II. In both countries, standards and certification are key components of wider reforms to their vocational education and training systems.

---

The CLFDB believes that a wide range of important objectives can be addressed through the development of a system of occupational standards. For this reason, we look forward to the debate and discussion of this document and the full range of issues to which it gives rise. (Readers should be aware that the Board's work on occupational standards is part of a larger field of work on standards that includes training standards. The Board's interest in training standards extends beyond standards that establish the desired outcomes of training, and encompasses standards with respect to training processes and supports for trainees as well. A discussion paper on training standards will be forthcoming.)

---

## I. Introduction

There has always been a public interest in standards for health and safety, consumer protection, quality assurance and equity considerations, and this interest has underpinned the development of many of our current occupational standards. Standards have been developed in professional and technical occupations in the applied sciences, social sciences and health services; and in trades and related skilled occupations. Areas which have not seen much standardization include semi-skilled manufacturing and processing operations, the finance and business sectors, sales and service occupations, and the cultural and recreational sectors.

The value of implementing national standards needs to be considered separately for various occupational groupings and sectors because the effort required will vary from updating and integrating existing standards to developing a fundamentally new set. And the cost-benefit assessment is heavily influenced by the size of the workforce in an occupational grouping. With this in mind, we can discuss the general rationale for standards.

One of the foremost reasons now being cited for wanting a broader set of occupational standards is to give greater order and coherence to our training efforts in institutions and in the workplace. Considerable efficiency can be achieved to the extent that individuals do not repeat elements of education and training programs unnecessarily; and employers can increase productivity at minimal cost by targeting training to rectify skill gaps in their workforce.

To the extent that occupational standards provide clear targets for training efforts and a basis for assessment, they can make an important contribution to workers being able to acquire certifiable and portable skills. This would answer a longstanding criticism that training efforts in Canada do not result in workers acquiring skills recognizable by large numbers of employers and such skills therefore do not contribute to worker mobility. Another specific benefit in some occupational groupings would be to facilitate the introduction of a clear laddering arrangement that would permit the acquisition of increasingly sophisticated skills leading to increasingly challenging jobs and additional career paths.

---

The mirror image of workers enhancing their mobility by acquiring certifiable and portable skills is the prospect that employers will find it much easier to recognize the skills that are available in the labour market. Thus, the same occupational standards that would underpin the widely-based development of certifiable and portable skills would also facilitate hiring by reducing employers' cost of hiring.

Another important benefit of a system of occupational standards is the creation of a framework for assessing and recognizing the experience that immigrants bring to Canada. Recognizing the skills of immigrants is important not only as a matter of justice, but also as a means within the Canadian economy of utilizing, not wasting, immigrants' talents.

The use of standards can have its downside too. In general terms, the main dangers are that a standard may be defined too narrowly, leading to a less flexible workforce; or a standard may be too difficult to change, leading to an inappropriately trained workforce and job structure, or an unused irrelevant standard. Clearly, to be of value a system of national standards requires a simple mechanism for reviewing the currency and relevance of the standards, and for ensuring quality and consistency in assessment procedures.

Improved equity in access to occupations and jobs is often cited as one of the benefits of standards, because there is less scope for biased discretion in the recruitment and selection process. Well-developed standards and assessment procedures can provide a mechanism for certifying workers whose skills were gained by "prior learning" (which does not bring with it a recognized certification). However, poorly designed standards could have the effect of excluding these same workers.

The skills of the labour force can be increased to the extent that employers enhance their training efforts in order to train to recognized occupational standards. In turn, increasing the skills of the labour force holds the potential to increase productivity and living standards.

---

Among the general questions that can be addressed are the following:

1. Is the rationale for establishing standards reasonable?
2. Are there additional factors that need to be considered in investigating national standards for certain specific occupations or sectors or skill groupings?
3. What is the continuing relevance of occupational standards to job classifications as they are revised by employers and unions?
4. What is the relevance of occupational standards to governments when they prescribe occupational requirements for the performance of certain jobs in regulations or regulatory legislation?
5. Are there negative consequences to the development of occupational standards and can they be mitigated?

## II. The standards development process

This section provides a general introduction to the basic steps involved in the development of occupational standards and the methodologies used to develop them. It also includes a review of some of the issues associated with the development of standards. The next section (III) then goes on to suggest how the general process might apply in a Canadian context.

*Note:* Throughout this document the term *occupation* is used to refer to groups of jobs that are similar enough in tasks performed and skills used that they can be referred to meaningfully as a single occupation. Occupations have been identified using the newly developed National Occupational Classification (NOC).

---

## (A) Introduction

The term *occupational standards* is used to refer to benchmarks for skills and knowledge against which occupations and people in those occupations are measured.

Three basic approaches can be used in the development of occupational standards. Occupational standards can be based on the skills and knowledge that a person brings to the occupation (*Input Standards*), the detailed tasks that are associated with an occupation (*Process Standards*), or the performance expected of someone doing the tasks (*Performance Standards*). In practice occupational standards may involve elements of each of these basic types.

*Input standards* normally dominate in knowledge-based occupations while *performance standards* are usually applied to occupations where outcomes are easily measurable. However, the three dimensions are interdependent: achieving the performance requires proficiency in a set of tasks, and the level of performance depends on the skills and knowledge applied to those tasks. The standard for a nurse could describe counselling skills, the task of explaining health issues to a patient, or demonstrated outcomes. As this example suggests, defining standards in terms of outcomes is not always easy.

The standards development process consists of four major steps:

- ◆ Standards setting
- ◆ Training
- ◆ Certification
- ◆ Maintenance.

These steps are illustrated in chart form on page 9.

---

*Step I: Standards setting*

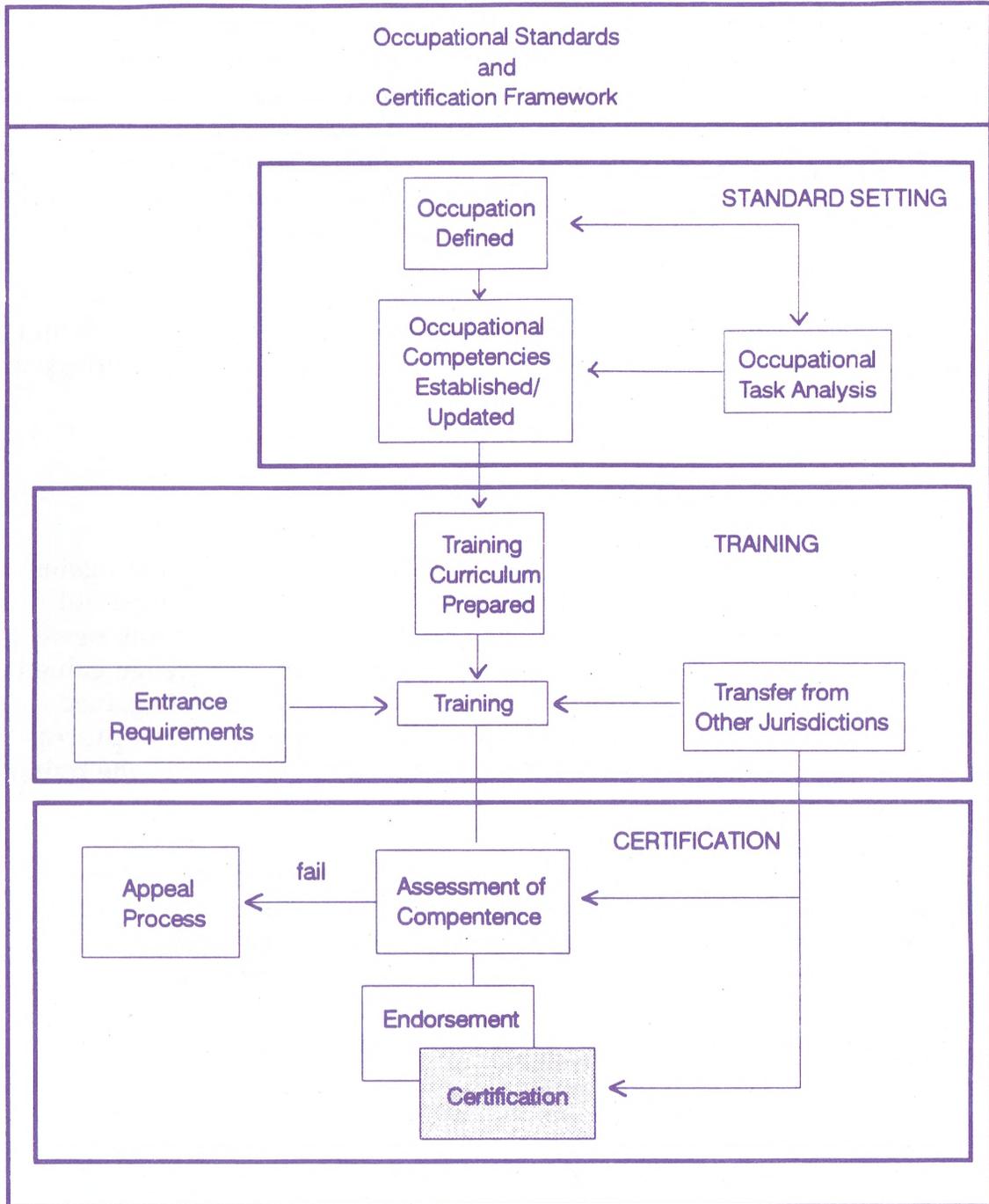
During the first phase of the standards-setting process, a group of labour market stakeholders is identified to take responsibility for the development of occupational standards for a particular occupation or group of occupations. This standards-setting body could be a professional association, or a new or existing body in an industrial sector, or a group formed to represent an occupation that is found in various industries. At the outset, the standards-setting body needs to establish the boundaries of the occupations under consideration, as it is generally important to consider related occupations and their career paths.

The next step would involve some form of occupational analysis to develop a description of the content of the occupations. There are several different analytical techniques for undertaking this step. The technique chosen will influence the type of standards which can be developed from the analysis.

A strong case has been made in several countries for *performance (or competency-based) standards* based on the view that they provide a clearer basis for defining what is expected of education and training programs. It has also been suggested that performance standards are more suitable for assessing and recognizing foreign experience and credentials. On the other hand, it has also been argued that some of the specific applications of performance standards rely on a concept of performance that is both too narrow and too shallow.

When the standards have been defined to the desired level, the final step would involve validation of the analysis with the broadest possible group to ensure quality and relevance of the standards for all users. This is the point at which standards might be submitted to the appropriate body for endorsement.

## The Standards Development Process



\* Chart prepared by Price Waterhouse

---

**Step II:      *Training***

Training and development are the means by which people in or entering an occupation acquire knowledge and skills that enable them to meet the occupational standards. The occupational standards translate into learning outcomes for which a curriculum (course outline) can be developed. The curriculum may include a variety of different learning experiences to achieve the desired results from the training, reflecting the different needs of sets of learners entering a training program.

Training can take place at a public or private institution, or at a workplace. The existence of a standard for a given occupation should facilitate realistic entrance requirements and transfer of credit on the part of training institutions.

**Step III:     *Certification***

The purpose of this phase is to measure candidates against the occupational standard and issue a document attesting that successful candidates meet the standard. The assessment process generally needs to provide recognition for "prior learning", for example, knowledge gained through earlier training overseas, in another country, or skills gained through years of experience in the workplace. The certification process plays a major role in determining the value of the standard or the training, once implemented.

There would usually be provision for an appeal mechanism because the degree to which the process is seen to be both fair and rigorous will in large measure determine its currency in the marketplace.

**Step IV:     *Maintenance***

This phase involves the renewal of the standards, the updating of curricula and the continuing development of the certificate holders. If the standards are allowed to get out of date, the labour market will discount the value of the certificate.

---

## (B) Overview of standards development issues

This introduction to the steps involved in developing standards and the classification of the basic approaches to developing standards concludes with a review of some of the main issues that arise in standards setting and certification. Two basic approaches are taken in identifying issues. First, a number of key issues are introduced under appropriate headings and discussed in general terms immediately below. Second, a chart entitled "Occupational Standards: Effect of System Design on Outcomes" at **Appendix I** deals with many of these same issues in a more detailed way.

### (i) Choice of standards-setting bodies

The choice of standards-setting bodies has at least two dimensions:

1. Who should take the hands-on responsibility for the development of standards for a particular occupation or group of occupations?
2. Who should choose or approve the selection of the group who will develop the standards?

While a number of approaches are possible, it may be worth noting that in both the United Kingdom and Australia, where comprehensive systems of occupational standards have recently been developed, the direct responsibility for developing standards rests with organizations that represent sectors of the economy.

---

In the United Kingdom, for example, industry lead bodies are identified by the Employment Department and are responsible for defining requirements for qualifications and training. In Australia, industry bodies apply to the National Training Board (a public company) for recognition as Competency Standards Bodies. These bodies state the occupations or industries to be covered in their applications to the National Training Board.

The choice of industrial sector organizations to act as standards-setting bodies is especially appropriate for the development of standards for occupations unique to a particular sector. In this context, the identification of sectors and standards-setting bodies can be linked to or predictive of the scope of the eventual occupational standards outcome.

There are other factors to be considered in addition to the existence, willingness and representativeness of potential standards-setting bodies in various sectors. In particular, some of the factors involved in constructing a national occupational framework would have to be considered in the nomination of sectoral organizations. For example, occupations which occur in a wide range of industries require standard-setting bodies that are reflective of the total range of employment of the occupation.

Several groups of occupations, including professional and technical occupations, frequently cross industrial sector lines. The choice of standards-setting bodies for these classes of occupations may occasionally be complicated by the existence of groups competing for leadership or concerned with the professionalization of their members. As with other occupations that cross sectoral lines, standards-setting bodies for these types of occupations should represent as broad a range of related occupations as is practical. It would seem appropriate to elicit cooperation between groups to avoid duplication of effort.

---

Questions to be addressed during the development process:

1. Is the group under consideration sufficiently representative?
2. Is it mutually exclusive of other groups?
3. Does it represent a broad or narrow industry/occupational grouping?

**(ii) Choice of basic approach**

As previously noted, three basic approaches can be used to develop occupational standards. The choice of basic approach can have an impact on the roles played by different groups in developing standards, as well as charting the sequence of steps set out in the chart on page 9. For instance, the adoption of *input standards* might result in education and training organizations playing a more prominent role in the standard development process, and in the training segment of the overall process becoming more prominent.

A strong case has been made for *performance standards* based on the view that they provide a clearer basis for defining what is expected of education and training programs. It has also been suggested that performance standards are more suitable for assessing and recognizing foreign experience and credentials. On the other hand, it has been argued that some of the specific applications of performance standards rely on a concept of performance that is both too narrow and too shallow.

**(iii) Occupational framework**

To avoid fractionalization of occupations, the creation of artificial barriers to mobility and duplication of effort in the development and administration of standards, an occupational framework which limits the number of occupational standards seems to be required.

---

A well-designed framework would ensure that the full potential benefits of occupational standards accrue to both workers and employers. Specifically, standards need to be broad enough to facilitate the portability of skills, and flexible enough to adjust to change.

This would suggest a need to identify basic core skills which are generic to an occupational group, and to treat more specific skills required by sub-sets of industrial, technical or professional sectors as additional modular standards.

Questions to be addressed during the development process:

1. Which occupations are best described as a series of elements that are shared with other occupations, and which as stand-alone occupations?
2. Which occupational elements are generic, and which are industry specific?

**(iv) Validation process**

The validation process must be sufficiently rigorous and engage key interests sufficiently to ensure the credibility of standards, without being unnecessarily cumbersome or costly.

Questions to be addressed include:

1. Who will control the validation process?
2. How should the degree of rigour be determined?

---

(v) **Certification process**

A number of issues concerning the certification process will need to be resolved. These include the following:

1. Who will control the issuing of certificates?
2. How will achievement be gauged -- through tests of competence, tests of knowledge or both?
3. Who will test -- the employer, industry sector, government body, or a combination?
4. Where will testing take place -- in the workplace, institution or elsewhere?
5. Will certification be compulsory to practice the occupation and/or certain tasks?

### **III. The Canadian context: applying the general process**

This section outlines a general approach to how Canada might advance towards putting in place a system of national occupational standards. This outline is put forward as a starting point for discussion.

In considering how the general process previously described might be applied in the Canadian context, there are several general considerations. First and foremost, the approach assumes a system of occupational standards that would apply across Canada. (Indeed, in some fields, the development of transnational standards may be desirable.) Developing such a system will require the involvement of all labour market stakeholders: labour and business, educators, equity groups, and the federal and provincial/territorial governments.

---

Second, while occupational standards in Canada have been limited to certain skill categories and sectors, and are not necessarily national, there are initiatives and institutions in place that are contributing to the development of occupational standards. These existing initiatives should continue operating with as little disruption as possible. The challenge is to create a coherent framework for their operation.

Third, experience in the United Kingdom and Australia indicates that a sectoral approach to the development of occupational standards would need to be supplemented by organizational arrangements that would deal with occupations that cut across economic sectors. In other words, different standards-setting bodies and processes may be required for different groups of occupations.

In the remainder of this section, three important matters will be discussed. First, the groups of occupations that require special treatment, the appropriate standards-setting bodies for each, and the institutional structures now in place are examined. Second, new organizational infrastructure that may be required to implement a system of national occupational standards is outlined. Third, some of the issues to which the proposed approach gives rise are examined.

### **(A) Occupational groups, standards-setting bodies, and processes**

Analysis of Canada's occupational structure suggests that for purposes of conceiving how a comprehensive system of occupational standards might be developed, it is useful to think of the country's occupational structure as having five main groups. These groups, the appropriate standards-setting bodies and the mechanisms that may be needed for developing occupational standards are set out below.

#### *Process No 1: Occupations specific to an industry*

Occupations found primarily in the primary, manufacturing and sales and service sectors of the economy share two characteristics that are important for the purpose of developing standards. First, the occupations tend to be unique to the industry. Second, there is a substantial degree of

---

occupational progression from one level of occupation to the next, generally via "internal job ladders" in individual enterprises under arrangements which have been negotiated between the industrial partners.

For these occupations it is appropriate that organizations which represent the economic sector should play the lead role in developing occupational standards. The other processes described below deal with occupations that may be found in the primary, manufacturing and sales and service sectors but are not unique to them. That is why alternative approaches are proposed for them.

In recent years, a number of organizations representing economic sectors have come into existence and some, though not all of them, regard the development of occupational standards as part of their work.

*Process No 2: Occupations traditionally governed by the apprenticeship system*

Apprenticeship programs are in place in a number of trades and occupations and some occupational standards have been developed in the context of the apprenticeship system. Because these trades and occupations generally cut across the boundaries of economic sectors, the development of standards by sectoral organizations would result in an undesirable fractioning of trades and occupations.

It should be noted that the Canadian apprenticeship system is a provincially regulated system. The provinces control the training and certification for these occupations, and in some cases the successful completion of an apprenticeship is required by law in order to perform certain tasks.

A system of national apprenticeship examinations currently exists. Known as Red Seal, it allows people who successfully pass the national exam to avoid the need to be reexamined in order to practice their trade in other provinces. The opportunity to write Red Seal examinations is available in about 60 per cent of apprenticeable trades in Canada. While

---

Red Seal facilitates the mobility of workers in the occupations that use it, the program falls short of being a comprehensive system of occupational standards for apprenticeable trades in Canada and the scope for using Red Seal that is available is not fully utilized.

The development of occupational standards for apprenticeable trades and occupations should involve a close collaborative effort between non-government interests and the federal and provincial/territorial levels of government, with the non-government interests in the lead. The issues in the apprenticeship sphere include two important questions:

1. How do we develop standards that will be recognized across Canada for individual apprenticeable trades and occupations?
2. Is it appropriate to establish an organization that would give direction specifically to the development of standards for all apprenticeable trades and occupations and if so, what would its relationship be to the occupational standards agency referred to below?

With regard to the latter question, the Canadian Council of Directors of Apprenticeship provides an umbrella organization for federal and provincial government officials in the field of apprenticeship. The Council would presumably be an integral part of any process for developing standards for apprenticeable trades and occupations. But the processes and organizations that would be involved in developing standards would also include non-government representatives.

---

*Process No 3: Occupations typically dominated by university and college education and governed by professional associations and provincial/territorial certifying bodies*

A number of professional and technical occupations for which postsecondary education is typically a prerequisite, cut across sectoral boundaries. Again, the provincial/territorial governments play an important role in training and certification in these occupations, as do professional associations. Some cases of national certification already exist in the professions and an effort is under way to develop national occupational standards for technicians in a number of fields.

In the general area of professional and technical occupations, the appropriate standards-setting bodies would be professional and technical associations.

*Process No 4: Other occupations found in all industrial sectors*

Some occupational skills, for example in the clerical, administrative, and management area, are found in virtually all industrial sectors. At present little is in place in the way of either occupational standards or institutions to develop them.

The appropriate standards-setting body for this sphere would need a cross-sectoral mandate and could possibly be created by sectoral organizations or organizations established on an occupational basis.

*Process No 5: For the development of basic employment skills including workplace and computer literacy, arithmetic, interpersonal and reasoning skills*

There are occupations which may not warrant the development of occupational standards because of the limited range of the tasks and skills required to perform them. Nonetheless, for these and other occupations it is still important to develop a basic set of employment skills to serve as a target for basic education and training.

---

Again, the infrastructure required for the development of these skills does not yet exist and an organization with a cross-sectoral mandate would be required.

## **(B) Organizational infrastructure**

Several points have been highlighted in the description of the processes for the development of standards in the previous section. First, a substantial organizational commitment is required to develop a system of national occupational standards in Canada. Second, some of the organizational infrastructure required for the development of a system of national occupational standards is beginning to emerge, while other parts of the infrastructure need to be developed. Third, while the lead responsibility for the development of occupational standards should rest in the non-government sector in order to ensure the labour market relevance of standards, there is an important role to be played in the process by governments and educators.

Against this general background two issues will be discussed: federal and provincial/territorial roles in the development of occupational standards, and the new organizational infrastructure, other than standards-setting bodies, that may have to be put in place to support the standards development process.

### **(i) Federal and provincial/territorial roles**

Each of the two levels of government is currently involved in the standards process.

The role of the provinces/territories is fundamental. While it is true that non-government organizations can develop occupational standards and training programs, and issue certificates, a comprehensive standards system would inevitably require the support of provincial/territorial training institutions, and could require the support of the provinces'/territories' exclusive licensing jurisdiction.

---

Currently, some provincial/territorial education and training programs have been designed to meet national occupational standards, and these standards are reflected in provincial/territorial certificates. For the objectives that have been set out to be achieved, the provinces/territories would have to be willing to continue this practice on a wider basis.

Experience would also suggest that occupational standards that would apply across the country could arise as the product of an exercise designed specifically to produce national standards, or one that built on the basis of provincial/territorial standards.

The federal government currently provides support to sectoral organizations to develop human resource analyses and plans, and in some cases to develop occupational standards. In view of the role foreseen above for sector organizations, the federal role is a very important one. In addition, the federal government provides technical assistance for the development of standards in both the sectoral sphere and the apprenticeship sphere.

This would suggest that while the leadership of the non-government bodies in the development of occupational standards is required to ensure their labour market relevance, the active involvement of the federal and provincial/territorial governments is also vital. A significant expansion of collaborative efforts among governments and labour market partners will be required.

**(ii) New organizational infrastructure**

It is generally recognized that some additional organizational infrastructure will be required to support the development of a system of national occupational standards in Canada. To respond to this need, an occupational standards agency directed by the representatives of the key non-government interests in the labour market and the federal and provincial/territorial governments could be created.

---

Such an agency could promote the development of occupational standards and coordinate the efforts of standards-setting bodies and/or the efforts for developing standards identified in the streams previously mentioned, i.e. the sectoral stream, apprenticeship stream, etc. It could approve standards-setting bodies and umbrella mechanisms for the different streams, provide technical support for developing standards, and endorse individual standards and/or methods for developing standards.

An important initial task for the agency would be development of a framework to provide for consistency in approach across occupations and sectors, and within which to review and update current standards and investigate occupational streams where the development of new standards would be worthwhile.

For occupations that cut across sectors and for which there is not currently organizational infrastructure in place (eg. occupations in the clerical, administration and management group), it may be necessary to create new organizational structures that could take account of the cross-sectoral nature of the occupations.

As noted earlier in this paper, a system of occupational standards can create a framework for assessing and recognizing the experience that immigrants bring to Canada as well as the experience of workers whose skills were gained locally by "prior learning" which does not have recognized certification. A centre for the assessment of prior learning could meet the considerable requirement for research and development likely in these areas, and institutionally could be linked to any occupational standards agency.

---

## Questions for consultation

A wide range of issues may be raised in relation to the proposed manner of applying the general framework for the development of standards to the Canadian context. Without wanting to limit the issues that are raised, the following questions are of particular relevance:

1. Is it possible to design a process for developing occupational standards that would minimize the potential negative consequences of occupational standards?
2. What are the necessary elements/components of a design process for establishing occupational standards that would meet the goals of increased portability and laddering within and between occupations, equity of access and the recognition of prior learning/foreign credentials?
3. Is it appropriate to have different methodologies for developing standards for different groups of occupations?
4. Are the mechanisms proposed in this document for broad categories of occupational groups appropriate? In particular, are cross-sectoral issues addressed adequately?
5. Is a national standards agency required, what would be its role, and how would it be structured?
6. Which groups of occupations, if any, require their own coordinating umbrella arrangements (i.e. something in-between the standards-setting body and the occupational standards agency)?
7. What is the optimal method of ensuring that standards apply across the country in any or all of the occupational groups identified above?
8. How will the development of occupational standards complement the other activities of existing sectoral organizations?

---

## Conclusion and next steps

The Canadian Labour Force Development Board believes that the development of a system of national occupational standards in Canada can make a substantial contribution to improving Canada's training efforts and thereby improve economic opportunities for individual workers and the overall performance of the Canadian economy. The achievement of a comprehensive system of standards will require a substantial commitment from the non-government interests in the labour market and from the federal and provincial/territorial governments. Bearing in mind both the positive potential and the costs associated with developing standards, we believe it is essential to develop the widest possible consensus on the way to proceed.

With this in mind, the Board intends to consult as widely as possible with its constituencies, the public at large, and the federal and provincial/territorial governments, with a view to achieving a broad consensus on how best to proceed in developing a system of national occupational standards for Canada.

---

Following is the list of questions posed in this paper that could be used as a starting point for this broad-based discussion.

- I. 1. Is the rationale for establishing standards reasonable?
2. Are there additional factors that need to be considered in investigating national standards for certain specific occupations or sectors or skill groupings?
3. What is the continuing relevance of occupational standards to job classifications as they are revised by employers and unions?
4. What is the relevance of occupational standards to governments when they prescribe occupational requirements for the performance of certain jobs in regulations or regulatory legislation?
5. Are there negative consequences to the development of occupational standards and can they be mitigated?

- 
- II.
1. Who should take the hands-on responsibility for the development of standards for a particular occupation or group of occupations?
  2. Who should choose or approve the selection of the group who will develop the standards?
  3. Is the group under consideration sufficiently representative?
  4. Is it mutually exclusive of other groups?
  5. Does it represent a broad or narrow industry/occupational grouping?
  6. Which occupations are best described as a series of elements that are shared with other occupations, and which as stand-alone occupations?
  7. Which occupational elements are generic, and which are industry specific?
  8. Who will control the validation process?
  9. How should the degree of rigour be determined?
  10. Who will control the issuing of certificates?
  11. How will achievement be gauged -- through tests of competence, tests of knowledge or both?
  12. Who will test -- the employer, industry sector, government body, or a combination?
  13. Where will testing take place -- in the workplace, institution or elsewhere?
  14. Will certification be compulsory to practice the occupation and/or certain tasks?

- 
- III.
1. How do we develop standards that will be recognized across Canada for individual apprenticeable trades and occupations?
  2. Is it appropriate to establish an organization that would give direction specifically to the development of standards for all apprenticeable trades and occupations and if so, what would its relationship be to the occupational standards agency referred to below?
  3. Is it possible to design a process for developing occupational standards that would minimize the potential negative consequences of occupational standards?
  4. What are the necessary elements/components of a design process for establishing occupational standards that would meet the goals of increased portability and laddering within and between occupations, equity of access and the recognition of prior learning/foreign credentials?
  5. Is it appropriate to have different methodologies for developing standards for different groups of occupations?
  6. Are the mechanisms proposed in this document for broad categories of occupational groups appropriate? In particular, are cross-sectoral issues addressed adequately?
  7. Is a national standards agency required, what would be its role, and how would it be structured?
  8. Which groups of occupations, if any, require their own coordinating umbrella arrangements (i.e., something in-between the standards-setting body and the occupational standards agency)?
  9. What is the optimal method of ensuring that standards apply across the country in any or all of the occupational groups identified above?
  10. How will the development of occupational standards complement the other activities of existing sectoral organizations?

---

The Canadian Labour Force Development Board invites written comment on *Occupational Standards in Canada -- Issues and Opportunities*.

Please address your brief to:

Michelle Albagli  
Chief, Communications  
Canadian Labour Force Development Board  
23 - 66 Slater Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5H1

Tel: (613) 230 6753

Fax: (613) 230 7681

---

## Appendix I

### Occupational standards: effect of system design on outcomes

The chart which follows consists of four columns.

- ◆ Column I identifies the issue areas;
- ◆ Column II notes the main questions to be posed with respect to each issue;
- ◆ Column III identifies the standards design issues that depend on the answers to the questions in Column II; and
- ◆ Column IV points out how the design issues affect the impact of standards.



## Occupational standards: effect of system design on outcomes

### I Standard Setting cont'd

Column I STANDARDS DEVELOPMENT PROCESS	Column II RELEVANT QUESTIONS	Column III RELATED DESIGN ISSUES	Column IV IMPACT ON OUTCOMES
<p>Occupational Task Analysis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodology for producing standard determined.</li>   <li>• Methodology for describing content of occupations selected.</li> </ul>	<p>Does the content of the standard accurately describe industry requirements?</p> <p>Are all relevant interested parties consulted?</p> <p>Does the methodology chosen result in describing:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• what is taught at school or what knowledge is required to do the job?</li> <li>• what is done on the job?</li> <li>• what is the level or degree of competence required by industry for each task?</li> </ul>	<p>Design of process, i.e. who is selected to produce initial standard?</p> <p>Design validation process to account for regional differences, variation due to size of establishments, etc.</p> <p>Types of standards:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Input standards</li>   <li>• Process standards</li> <li>• Output standards</li> </ul>	<p>Value of the standard as an interprovincial standard.</p> <p>Ensures quality and relevance.</p> <p>Means of assessing prior learning is directly related to choice of methodology.</p> <p>Can be at expense of breadth and depth of knowledge.</p> <p>Can facilitate assessment of prior knowledge.</p>

Occupational standards: effect of system design on outcomes

III Certification<sup>1</sup>

Column I STANDARDS DEVELOPMENT PROCESS	Column II RELEVANT QUESTIONS	Column III RELATED DESIGN ISSUES	Column IV IMPACT ON OUTCOMES
	<p>Who will control the issuance of certificates?</p> <p>How will achievement be gauged – through tests of competence, tests of knowledge or both?</p> <p>Who will test – employer, industry sector or provincial body?</p> <p>Where will testing take place – in the workplace, institution or elsewhere?</p>	<p>Certification plan should be part of initial design for each standard-setting exercise.</p> <p>Issues will vary according to occupational framework.</p>	<p>Impact on value of certificates and on evaluation of prior learning.</p>

<sup>1</sup> *Process II Training* is not included in this schema.

---

## Appendix II

### Review of work in the United Kingdom and Australia<sup>2</sup>

#### The United Kingdom

##### The Standards Program

It was within the context of diminishing on-the-job training opportunities and the need for a better qualified and more mobile workforce that the government of the U.K. launched "A New Training Initiative" in 1981. It was in this that the development of standards was first identified as an important objective for vocational education. The 1986 White Paper "Working Together - Education and Training", required the Manpower Services Commission - later the Training Agency<sup>3</sup> - to accelerate the process of encouraging representative bodies in all sectors to develop standards for occupational competence by 1991.

The "Standards" program placed considerable emphasis on designing vocational qualifications which are built on performance in the workplace - the central concept being "the performance required of individuals to do their work successfully and satisfactorily". It embodies the ability to transfer skills and knowledge to new situations within an occupational area and encompasses the critical functions of work such as organizational planning, innovation, coping with non-routine activities and working with others.

---

<sup>2</sup> Excerpt from the paper: Blake, V.R. Standards in relation to skills for occupational competence. Ottawa: Canada Employment and Immigration Commission, Employment Policies, 1991. Used by permission.

<sup>3</sup> The Training Agency became the Employment Department Training Enterprise and Education Directorate in November, 1990.

---

The standards for each industrial or commercial sector are drawn up by "Industry Lead Bodies". In many cases these sectors relate to a single industry or area of commerce such as building societies. Others, including management and supervision, information technology and training and development extend across several industries. There are over 150 industry lead bodies now in existence. It is through the Employment Department that lead bodies are identified. The qualifications awarded are validated by the National Council for Vocational Qualifications which was established in 1986. The principal catalyst to these developments has been the Occupational Standards Branch of the Training Agency. The Occupational Standards Branch was established to administer the Standards program. To foster the adoption of sound methodology and a common approach to the form and structure of the standards, the Training Agency established the Advisory Group (TAG). To oversee the work of the Technical Advisory Group, to foster relevant methodological and technical research and development work and to promulgate the principles of good practice, the Training Agency established the Standards Methodology Unit.

The Technical Advisory Group commissioned a series of Technical Guidance Notes. Aided by TAG, the Training Agency has drawn up criteria for the nature of standards. It has placed considerable emphasis on standards which relate to important aspects of competence which are not necessarily the easiest to observe or to assess. It has tried wherever possible to derive standards which can be applied to a broad range of workplace contexts and it has supported models of accreditation which are not confined to the entry strategies of career pathways. In particular, it has encouraged the development of work-based assessment and explored the potentials of the accreditation of prior learning which may not have been related to formal education or training. It has based assessment on the criterion-referenced approach. This demands a clear understanding of what is to be assessed and what constitutes acceptable performance.

The Standards development program has as its goals to:

- ◆ facilitate inter-industry recognition and easy interpretation;
- ◆ avoid the confusion and cost inherent in asking those who deal with a range of industries and occupations to deal with substantially different approaches;
- ◆ allow a national approach to both credit accumulation and transfer.

---

## National Vocational Qualifications

The system of National Vocational Qualifications (NVQs) was to be based on nation-wide standards (Black & Wolf, 1990). NVQs are qualifications which meet the nation-wide standards required for employment. Each NVQ covers an area at a specific level of competence. The National Council on Vocational Qualifications (NCVQ) was set up by the British Government in 1986 to simplify the qualifications system with the broad aims of:

- ◆ effecting an improvement in vocational qualifications by basing them on the standards of competence required in employment; and
- ◆ establishing an NVQ framework which is comprehensible and facilitates access, progress and continued learning (Simosko, 1990).

The NCVQ does not award certificates but decides which organizations are approved to offer NVQs. It develops the policy for the vocational qualifications as a whole, negotiates to achieve stated objectives and accredits qualifications for inclusion within the framework. The NCVQ's aim was to provide a qualifications structure for all employment sectors by 1992 and to increase the amount, relevance and quality of NVQs. There are over 250 NVQs in place.

Each NVQ is made up of a number of units of competence, each of which consists of a coherent group of elements with their associated performance criteria. Each NVQ is given a title and a level to locate it in the NVQ Framework. The NVQ Framework shows how qualifications relate to each other and how people can progress through the system. There are five levels in the framework (NTB Network, 1991).

Nation-wide standards have now been drafted for assessors and verifiers of vocational qualifications. This is an important step in assuring the consistent delivery of assessment in the NVQs (NTB Network, 1991).

The Scottish system is similar and has the Scottish Vocational Education Council (SCOTVEC).

---

## Accreditation of Prior Learning

In the past, standards or learning outcomes have related to particular training courses or programs of study. The new framework of Standards enables the Accreditation of Prior Learning (APL) by assessing individuals against outcome-specified standards. It enables individuals to receive accreditation for what they already know and can do. The Training Agency is seeking to embed APL as part of routine delivery in a number of different contexts:

- ◆ As a free-standing assessment facility across educational and training providers, to enable learners of all ages to earn credit for their prior achievements towards recognized qualifications.
- ◆ As an integral part of any initial assessment or orientation process. For example, within Employment Training, to allow individuals to profile their strengths and maximize their use of the training or education.
- ◆ As a training needs analysis service to local companies needing or wanting to determine competence in their workforce (Simosko & Associates, 1990).

## National Record of Vocational Achievement

The National Record provides a common system for recording credits towards the qualifications of different awarding bodies, in different education and training programs, in different locations and over varying periods of time. It also provides a framework for a common approach to assessment and relates personal achievements to a national system. Under development is the NVQ Database which will provide classified and indexed details on all NVQs. Related information will include assessment methods and the awarding body for each NVQ.

---

# Australia

## The Standards Program

In Australia standards fall under the aegis of the National Training Board (NTB) which was set up by agreement between the Commonwealth, State and Territory governments, with a tripartite Board of Directors. It commenced functioning in 1990. The NTB operates under a memorandum of understanding whereby the Ministers have all agreed to provide and accredit vocational education and training nationwide within the framework of the National Competency Standards (Confederation of Australian Industry, 1991).

Australia appears to have adopted the U.K. definition of occupational competence and the U.K. job competence model. Perhaps the most significant difference is that currently Australia is placing more emphasis on learning than certification and it is also heavily emphasizing the assessment of prior learning (Debling, 1991).

National Competency Standards are defined as:

*the competencies required for effective performance in employment. A competency comprises the specification of knowledge and skill, and the application of that knowledge and skill, within an occupation or industry level to the standard of performance required in employment.*

The concept of competency focuses on what is expected of an employee in the workplace rather than on the learning process; it embodies the ability to transfer and apply skills and knowledge to new situations and environments. This is a broad concept of competency in that all aspects of work performance, and not only narrow task skills, are involved (NTB Network, June 1991, p. 3).

The actual standards are developed by a "Competency Standards Body", an organization which has been formally accepted by the NTB to (a) develop national competency standards on behalf of the industry or occupation it represents, (b) present proposed standards to the NTB for endorsement and (c) carry out reviews of standards.

---

The NTB is now working in the area of Standards for Workplace Trainers, which are at an advanced stage of development. After that the standards will provide for trainers the national benchmarks for programs of training, for the recognition of prior learning and for certification of trainers. The NTB is also working in the area of accreditation of education and training. The States and Territories will still be responsible for accreditation but within an agreed national framework of principles. Reform of vocational education and training is now a significant factor in Australia's work (NTB Network, 1991).

The role of the NTB is, in consultation and cooperation with industry, to endorse national competency standards for occupations and classifications in industry or business or agreements determined by an industrial tribunal including entry level, operative, trade, post-trade, technician and para-professional classifications. The competency standards relate essentially to core skills and additionally to other components determined by industry sectors and/or States and Territories for certification at any given level of occupation or classification ([Australia] The National Training Board, 1991).

The functions of the National Training Board include:

- ◆ to provide guidance in defining and developing national competency standards for occupations and classifications in industry or enterprise, or agreements determined by an industrial tribunal;
- ◆ to consult, and take account of, advice from States, Territories and the Commonwealth on the development and introduction of national competency standards;
- ◆ to maintain and publish a register of competency standards;
- ◆ to establish and promote nationally consistent methods of describing competency standards;
- ◆ to establish appropriate liaison with the registrar of the Australian Tertiary Education Advisory Committee or any replacement body and any accrediting/approving authorities, to satisfy itself that there is consistency in the implementation of national competency standards;

- 
- ◆ to promote awareness of the purpose of competency standards and the role of the National Training Board;
  - ◆ to report annually to Commonwealth, State and Territory Ministers on matters relevant to its functions, and
  - ◆ to carry out any other functions which may be conferred on it by agreement between the Commonwealth, States and Territories ([Australia] The National Training Board, 1991).

The NTB staff is divided into four teams. *The Standards Team* is the principal contact between industry and the Board. Staff work directly with industries seeking to develop national competency standards, giving advice on (a) requirements for recognition as Competency Standards Bodies, (b) content and format of competency standards, (c) the Board's guidelines, criteria and processes.

The *Policy and Research Team* (a) provides policy and research support to the Board and Standards staff, (b) identifies and liaises with key players/organizations in the Competency Based Training System, (c) promotes awareness of the purpose of national competency standards and the role of the NTB, (d) sets up the Australian Register of Competency Standards.

The *Training Guarantee Team* registers industry training agents and carries out related functions in accordance with the "Training Guarantee (Administration) Act 1990".

The *Administration and Finance Team* provides support services to the other three teams, the Chief Executive and the Board (NTB Network, 1991).

---

## Notes



La Commission  
canadienne de mise en  
valeur de la main-d'œuvre

**Normes d'emploi  
au Canada --  
État de la question**



**Normes d'emploi  
au Canada --  
État de la question**

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (CCMMO) est une organisation nationale sans but lucratif dont les membres sont nommés par des organismes qui représentent les principaux intervenants sur le marché du travail, c'est-à-dire patronat, syndicats, monde de l'enseignement et de la formation, ainsi que les quatre groupes désignés dans la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi -- autochtones, personnes handicapées, minorités visibles et femmes.

La Commission a été établie en 1991 par le gouvernement du Canada en réponse à la demande exprimée par tous les partenaires du marché du travail, qu'ils devraient jouer un plus grand rôle en ce qui concerne les questions de formation et de marché du travail.

La CCMMO a pour mandat :

- ◆ de se faire le défenseur d'une formation plus abondante, plus pertinente, de plus grande qualité et davantage accessible;
- ◆ de conseiller le gouvernement du Canada sur tous les aspects de la formation et des programmes et politiques connexes d'emploi et d'adaptation; et
- ◆ de formuler des recommandations fermes sur diverses questions de formation, y compris :
  - l'établissement de normes d'emploi;
  - la définition de méthodes permettant de réduire les obstacles à l'accès à la formation;
  - l'adoption de mesures destinées à accroître la coordination du soutien du revenu et de la formation;
  - l'élaboration de mesures pour faire en sorte que les programmes de formation contribuent à l'équité en matière d'emploi pour les groupes qui sont désavantagés sur le marché du travail; et
  - l'allocation de fonds de formation.

Publié par la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre  
23 - 66, rue Slater, Ottawa (Ontario) K1P 5H1  
Tél: (613) 230-6264; Fax: (613) 230-7681  
Janvier 1993

CCMMO N° 7  
ISBN N° 1-895813-02-6

Page couverture conçue par Waisglass Communication Services Ltd., Ottawa

 Imprimé sur papier recyclé

---

# TABLE DES MATIÈRES

Préface .....	1
<b>I. Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>II. Processus d'élaboration des normes .....</b>	<b>7</b>
A) Introduction .....	7
B) Aperçu des questions touchant l'élaboration des normes .....	12
i) Choix des organismes chargés d'élaborer les normes .....	12
ii) Choix de la démarche de base .....	14
iii) Structure professionnelle .....	15
iv) Processus de validation .....	15
v) Processus de certification .....	16
<b>III. Contexte canadien : application du processus général .....</b>	<b>17</b>
A) Groupes professionnels, organismes chargés d'élaborer les normes et processus .....	18
B) Infrastructure organisationnelle .....	22
i) Rôle des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux .....	22
ii) Nouvelle infrastructure organisationnelle .....	23
<b>Conclusion et prochaines étapes .....</b>	<b>27</b>
<b>Annexe I -- Normes d'emploi : répercussions de l'organisation du système sur les résultats .....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe II -- Examen de la situation au Royaume-Uni et en Australie ..</b>	<b>36</b>



---

## Préface

Les nombreuses séances de consultation durant lesquelles des représentants du monde des affaires, des syndicats, de groupes d'action sociale et de prestataires de services de formation ont conclu qu'il était indispensable de mettre en place de nouveaux mécanismes garantissant la poursuite de la participation des organismes non gouvernementaux à l'effort national de formation, ont débouché sur la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (CCMMO) en 1991. La Commission a ainsi reçu pour mandat de se pencher sur le besoin de mettre en place une forte culture de formation au pays.

La CCMMO est résolue à mettre en valeur une main-d'oeuvre davantage qualifiée au Canada, afin d'accroître d'une part les possibilités économiques offertes à tous les Canadiens et d'autre part le rendement de l'économie canadienne. Nombreuses sont aujourd'hui les parties intéressées qui se rendent bien compte que des normes d'emploi définies par le secteur privé et axées sur l'aptitude des personnes à exécuter des fonctions au travail pourraient grandement faciliter la mise en place de la main-d'oeuvre hautement qualifiée, adaptable et mobile dont nous aurons besoin à l'avenir.

Les normes d'emploi sont en quelque sorte des repères à partir desquels il est possible d'évaluer un poste (ou une série de tâches exécutées par des personnes ayant une série commune de compétences) et l'efficacité des personnes occupant ce poste. Ainsi, les normes d'emploi indiquent aux employés les connaissances, les capacités et le rendement exigés d'un poste, permettent aux employeurs d'embaucher des personnes ayant les compétences requises et de circonscrire les lacunes dans sa main-d'oeuvre en place, en plus de fixer des objectifs pour la conception de programmes de formation en établissement et en milieu de travail.

Les associations professionnelles et les autorités provinciales et territoriales du Canada ont donc développé diverses normes, mais il existe toutefois très peu de normes d'emploi nationales et il n'y a que de faibles liens entre les éléments qui sont communs à diverses professions. Ainsi, bien qu'il semble nécessaire d'avoir une approche coordonnée, l'élaboration d'un système

---

global de normes d'emploi nécessiterait d'énormes dépenses en temps et en argent, voire même la création de nouveaux organismes. Cependant, de telles démarches entraîneraient des économies du fait d'une diminution du dédoublement des tâches et d'une formation mieux ciblée, ce qui déboucherait tout naturellement sur des avantages et pour les employeurs et pour les travailleurs du secteur privé, ainsi que pour les établissements d'enseignement, les prestataires de services de formation et l'ensemble de la collectivité. Il est indispensable que ces questions soient soulevées et discutées sur une grande échelle afin que toute autre mesure en vue d'atteindre cet objectif soit conçue de façon à maximiser les bienfaits pour les Canadiens.

C'est donc dans cette optique que la Commission espère se servir du présent document pour lancer une grande discussion sur le thème des normes d'emploi avec nos partenaires immédiats, c'est-à-dire le monde des affaires, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation, les groupes d'action sociale, les gouvernements provinciaux et territoriaux et l'ensemble de la population.

Le document insiste sur la nature des normes d'emploi, mais aussi sur leur justification et le cadre général de leur élaboration. Il fixe par ailleurs les objectifs que permettrait d'atteindre la mise en place d'un système global de normes d'emploi au Canada, en plus de circonscrire certaines des questions et des choix que toutes les parties intéressées par les normes devraient envisager.

Les partenaires du secteur privé devraient jouer les premiers rôles dans l'élaboration de normes d'emploi. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont la responsabilité de la plupart de la formation, de l'accréditation et de la certification, le gouvernement fédéral, quant à lui, assurant l'aide financière et technique aux divers groupes qui participent à l'élaboration des normes. Pour parvenir à la mise en place d'un système plus large de normes d'emploi nationales, il faudrait se servir des initiatives et des organismes déjà en place, ce qui nécessiterait une collaboration plus étroite entre les organisations non gouvernementales, les représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les éducateurs.

---

Tout récemment, le Royaume-Uni et l'Australie ont entrepris l'élaboration de systèmes globaux de normes d'emploi axées sur la compétence. Une brève étude de ce qui a été fait dans ces pays, laquelle élargit le champ de la discussion de la mise en application de normes au milieu canadien, se trouve à l'Annexe II. Dans ces deux pays, les normes et la certification sont des éléments clés de réformes plus larges des systèmes d'éducation et de formation professionnelles.

La CCMMO est d'avis que l'on peut se pencher sur une vaste série d'objectifs importants dans le cadre de l'élaboration d'un système de normes d'emploi. C'est pour cette raison que nous nous réjouissons du débat et des discussions que suscitera le présent document, et de tous les points qu'il ne va certes pas manquer de soulever.

---

## I. Introduction

La population s'est toujours intéressée aux normes touchant la santé et la sécurité, la protection du consommateur, l'assurance de la qualité et l'équité, ce qui a eu pour conséquence d'entraîner l'élaboration de nombre de nos normes d'emploi actuelles. Ainsi, des normes ont été mises en place à des postes professionnels et techniques dans les sciences appliquées, les sciences sociales et les services de santé, ainsi que dans des métiers spécialisés et autres connexes. Cependant, il n'existe toujours pas de telles normes dans certains milieux, notamment dans les industries de la fabrication et du traitement où la spécialisation est moyenne, les secteurs de la finance et des affaires, des ventes et du service, et de la culture et des loisirs.

Il importe d'étudier séparément la valeur de la mise en place de normes nationales pour divers groupes et secteurs professionnels du fait qu'il faudra procéder à la mise à jour des normes en place, à l'intégration de normes ou encore à l'élaboration de nouvelles normes. Par ailleurs, l'évaluation coûts-avantages est fortement influencée par la taille de la main-d'oeuvre d'un groupe professionnel. Dans cette optique, nous pouvons discuter de la justification d'ensemble des normes.

Une des principales raisons avancées pour l'élaboration d'une plus vaste série de normes d'emploi est qu'il faut donner davantage de cohérence à nos programmes de formation en établissement et en milieu de travail. L'efficacité sera d'autant accrue que les individus n'auront pas à répéter inutilement certains éléments des programmes d'enseignement et de formation, et par ailleurs les employeurs pourront augmenter leur productivité à un coût minime en ciblant la formation de façon à combler les lacunes au niveau des compétences de leur main-d'oeuvre.

Dans la mesure où les normes d'emploi comportent des objectifs précis en matière d'efforts de formation et une base pour l'évaluation, elles peuvent apporter une grande contribution aux travailleurs qui peuvent acquérir des compétences à la fois transférables et donnant droit à la reconnaissance professionnelle. Ceci répondrait à une critique de longue date selon laquelle les efforts de formation au Canada ne permettent pas aux travailleurs d'acquérir des aptitudes que reconnaissent un grand nombre d'employeurs et, par conséquent, ne faciliteraient pas la mobilité des travailleurs. Un des autres avantages précis pour

---

certains groupes professionnels serait de faciliter la mise en place d'un système qui permettrait une progression claire dans l'acquisition de compétences de plus en plus complexes, conduisant à des emplois de plus en plus stimulants et à d'autres cheminements de carrière.

Grâce à la plus grande mobilité des travailleurs qui auront acquis des compétences agréées et transférables, les employeurs auront d'autant plus de chances de constater plus facilement les compétences qui sont offertes sur le marché du travail. Ainsi, ces mêmes normes d'emploi qui entraîneraient l'acquisition de compétences agréées et transférables faciliteraient par ailleurs l'embauche grâce à une réduction des coûts d'embauche des employeurs.

Un des autres avantages importants d'un système de normes d'emploi est la mise en place d'un cadre permettant d'évaluer l'expérience que les immigrants apportent au Canada et d'en tenir compte. L'homologation des compétences des immigrants est importante non seulement pour des questions de justice, mais aussi parce que cela signifie que l'économie canadienne pourra utiliser, au lieu de les gaspiller, les talents des immigrants.

Les normes peuvent toutefois avoir leur côté négatif également. Dans l'ensemble, les principaux dangers sont qu'une norme peut être définie de façon trop étroite, débouchant sur une main-d'oeuvre moins souple, ou encore qu'elle soit trop difficile à changer, ce qui entraînerait une main-d'oeuvre formée de façon inadéquate et une mauvaise structure de l'emploi, ou encore qu'elle soit inappropriée et mal utilisée. De toute évidence, pour qu'un système de normes nationales ait une certaine valeur, il faut un mécanisme simple permettant de procéder à une révision pour s'assurer qu'elles sont pertinentes et actuelles, ainsi que pour garantir la qualité et la cohérence des procédures d'évaluation.

Parmi les avantages des normes, on cite souvent une plus grande équité en matière d'accès aux emplois du fait qu'elles ne permettent pas aussi facilement de faire usage de préjugés lors du recrutement et de la sélection. Des normes et des processus d'évaluation bien élaborés peuvent constituer un mécanisme permettant d'agréer les travailleurs dont les compétences ont été acquises par «un apprentissage préalable» (c.-à-d. un apprentissage qui n'est pas accompagné d'une certification reconnue). Cependant, toute norme mal conçue pourrait avoir comme effet d'exclure ces mêmes travailleurs.

---

Les compétences de la main-d'oeuvre peuvent être augmentées dans la mesure où les employeurs augmentent leurs efforts de formation afin de former les travailleurs pour qu'ils répondent aux normes d'emploi reconnues. Ainsi, l'augmentation des compétences de la main-d'oeuvre peut très bien déboucher sur une hausse de la productivité et du niveau de vie.

Parmi les grandes questions que l'on peut se poser, sont incluses les suivantes :

1. Les raisons derrière l'élaboration de normes sont-elles justifiées?
2. Faut-il prendre en considération d'autres facteurs dans le cadre de l'enquête des normes nationales pour certains emplois ou secteurs particuliers ou groupes de compétences?
3. Quelle est la pertinence continue des normes d'emploi par rapport aux classifications des emplois qui sont révisées par les employeurs et les syndicats?
4. Quelle est la pertinence des normes d'emploi par rapport aux gouvernements qui fixent les exigences professionnelles en matière de rendement de certains emplois par règlements ou lois?
5. Y a-t-il des conséquences négatives à l'élaboration de normes d'emploi, et peuvent-elles être atténuées?

---

## II. Processus d'élaboration des normes

Cette section donne les grandes lignes des étapes fondamentales de l'élaboration de normes d'emploi et des méthodes pour y parvenir. Elle comprend par ailleurs un examen de certaines des questions liées à l'élaboration des normes. La section suivante (III) propose une façon d'appliquer le processus dans son ensemble au contexte canadien.

*Nota :* Dans tout le présent document, les termes *emploi ou profession* sont utilisés pour faire référence à des groupes d'emplois dont les tâches et les compétences sont suffisamment semblables pour se rapporter à une profession unique. Les professions ont été identifiées à partir de la nouvelle Classification nationale des professions (CNP).

### A) Introduction

L'expression *normes d'emploi* fait référence aux postes repères pour les compétences et les connaissances à partir desquelles les professions et les personnes qui occupent ces professions sont évaluées.

On peut se servir de trois approches de base dans le cadre de l'élaboration de normes d'emploi. Ces dernières peuvent reposer sur les connaissances et les compétences qu'une personne apporte à l'emploi (*Norme d'intrants*), sur les tâches détaillées qui sont associées à une profession (*Norme d'exécution*), ou sur le rendement attendu d'une personne qui exécute les tâches (*Norme de rendement*). Dans la pratique, les normes d'emploi peuvent inclure des éléments de chacun de ces types de base.

Les *normes d'intrants* sont généralement celles qui dominent dans les professions axées sur les connaissances, alors que les *normes de rendement* s'appliquent habituellement aux professions où les résultats sont facilement quantifiables. Toutefois, les trois dimensions sont interdépendantes : en effet, pour atteindre le rendement voulu il faut posséder des compétences d'une série de tâches, et le niveau de rendement est fonction des connaissances et des compétences appliquées à ces tâches. La norme d'un

infirmier, par exemple, pourrait décrire des compétences en counselling, la tâche qui consiste à expliquer à un patient les questions liées à la santé, ou les résultats. Ainsi que le propose cet exemple, la définition de normes en termes de résultats n'est pas toujours facile.

Le processus d'élaboration des normes comprend quatre grandes étapes :

- ◆ Établissement des normes
- ◆ Formation
- ◆ Certification
- ◆ Maintien.

Ces étapes sont illustrées dans le graphique de la page 10.

#### *Étape I : Établissement des normes*

Au cours de la première étape du processus d'élaboration des normes, un groupe d'intervenants sur le marché du travail est chargé d'élaborer des normes d'emploi pour une profession ou un groupe de professions particulier. Cet organisme peut très bien être une association professionnelle ou encore un organisme tout nouveau ou déjà existant dans un secteur industriel, ou bien un groupe formé à cet effet pour représenter une profession que l'on retrouve dans diverses industries. Dès le départ, l'organisme chargé de fixer les normes doit délimiter les professions qu'il étudie, puisque cela est important pour examiner les professions connexes et leur cheminement de carrière.

L'étape suivante consiste à procéder à une forme d'analyse débouchant sur la rédaction d'une description du contenu des professions. Il existe plusieurs techniques d'analyses différentes à cet effet. Celle choisie aura des répercussions sur le type de normes qui découlera de l'analyse.

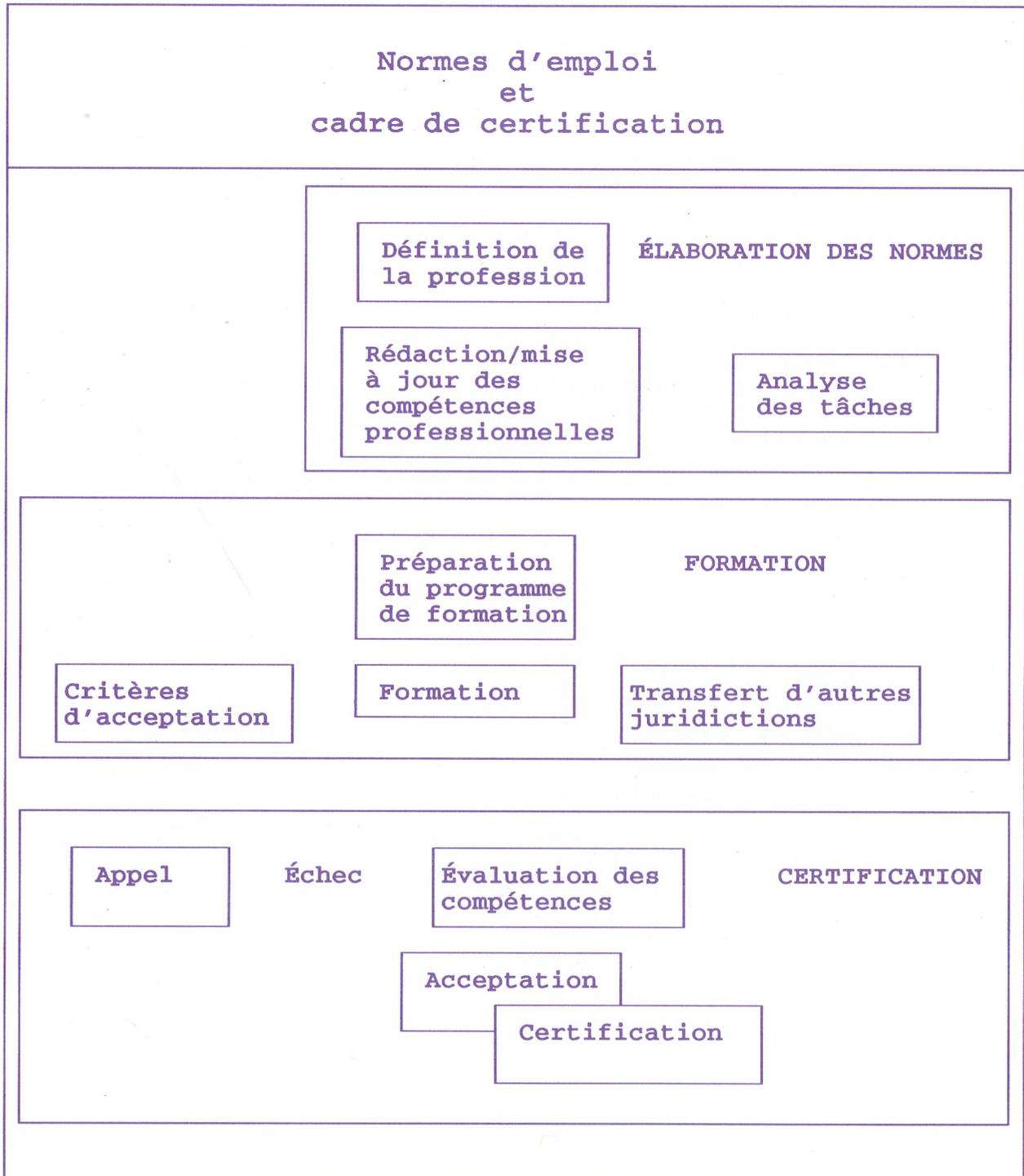
Plusieurs pays ont privilégié les *normes de rendement (ou axées sur les compétences)* du fait qu'elles donnent une base plus claire permettant de définir ce que l'on attend des programmes d'enseignement et de formation. Il a par ailleurs été aussi proposé que les normes de rendement

---

conviennent davantage à l'évaluation et à la reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers. D'autre part, on a aussi prétendu que certaines des applications spécifiques des normes de rendement reposent sur un concept du rendement qui est à la fois trop étroit et superficiel.

Une fois les normes définies au niveau désiré, l'étape finale consisterait à valider l'analyse avec le groupe le plus large possible pour assurer la qualité et la pertinence des normes pour tous les utilisateurs. C'est à ce moment-ci que les normes pourraient être soumises à l'organisme approprié pour qu'il les adopte.

## Processus d'élaboration des normes



\* Graphique préparé par Price Waterhouse

---

## *Étape II : Formation*

La formation et le perfectionnement sont les moyens qui permettent à une personne qui entrent dans une profession, ou qui s'y trouve déjà, d'acquérir les connaissances et les compétences lui permettant de répondre aux critères de cette profession. Les normes d'emploi se traduisent en résultats d'apprentissage pour lesquels un programme (cours) peut être conçu. Le programme peut inclure diverses expériences d'apprentissage pour atteindre les résultats voulus, tenir compte des besoins différents des apprenants qui entrent dans un programme de formation.

La formation peut être donnée dans un organisme public ou privé, ou bien même en milieu de travail. L'existence d'une norme pour une profession donnée devrait faciliter l'établissement de critères d'entrée réalistes et le transfert de crédits de la part des établissements de formation.

## *Étape III : Certification*

L'objet de cette étape est d'évaluer les candidats en fonction de la norme d'emploi et d'émettre un document attestant que les candidats reçus répondent à la norme. Le processus d'évaluation nécessite généralement que l'on tienne compte de «l'enseignement préalable», par exemple de connaissances acquises lors d'une formation déjà suivie outre-mer, ou dans un autre pays, ou de compétences acquises lors de plusieurs années d'expérience en milieu de travail. Le processus en question joue un rôle principal pour déterminer la valeur de la norme ou de la formation une fois en place.

Il devrait normalement y avoir un mécanisme d'appel du fait que le degré de rigueur et d'équité du processus déterminera en grande partie sa pertinence sur le marché du travail.

## *Étape IV : Maintien*

Cette étape touche le renouvellement des normes, la mise à jour des programmes et le perfectionnement continu des détenteurs de certificat. Si on laisse périmer les normes, le marché du travail diminuera la valeur du certificat.

## B) Aperçu des questions touchant l'élaboration des normes

Cette introduction aux étapes qui font partie de l'élaboration des normes et de la classification des approches fondamentales à l'élaboration des normes se termine par un aperçu de certains des grands points qui surviennent dans le cadre de l'élaboration des normes et de la reconnaissance professionnelle. Deux démarches fondamentales sont prises pour circonscrire ces questions. Tout d'abord, un certain nombre de questions clés sont présentées sous les sous-titres appropriés puis discutés en termes généraux juste après. Deuxièmement, un graphique intitulé «Normes d'emploi : répercussions de la conception du système sur les résultats» à l'Annexe I traite de plusieurs de ces mêmes questions de façon plus détaillée.

### i) Choix des organismes chargés d'élaborer les normes

Le choix de ces organismes a au moins deux dimensions :

1. Qui devrait être chargé de l'élaboration des normes pour une profession ou un groupe de professions particulier?
2. Qui devrait choisir le groupe chargé de l'élaboration des normes ou approuver ce choix?

Bien qu'un certain nombre d'options soient possibles, il est bon de faire remarquer qu'au Royaume-Uni et en Australie, où des systèmes globaux de normes d'emploi ont tout récemment été mis au point, la responsabilité directe de l'élaboration des normes revient à des organisations qui représentent des secteurs de l'économie.

Par exemple, au Royaume-Uni, des organismes dirigés par l'industrie sont désignés par le ministère de l'Emploi et chargés de définir les critères de qualification et de formation. Quant à l'Australie, ce sont des organismes de l'industrie qui demandent à une Commission nationale de la formation (organisme public) de

---

reconnaître les organismes chargés des normes de compétence. Ces derniers précisent les professions ou les industries qui seront incluses dans leur demande auprès de la Commission nationale de la formation.

Le choix des organisations du secteur industriel qui agiront comme organismes chargés de fixer les normes est tout particulièrement approprié pour l'élaboration de normes d'emploi uniques à un secteur particulier. Dans ce contexte, le choix de secteurs et d'organismes chargés de fixer les normes peut être lié aux paramètres des résultats éventuels des normes d'emploi, ou les annoncer.

Il y a toutefois d'autres facteurs à prendre en considération en plus de l'existence, de la volonté et de la représentativité des organismes éventuels chargés d'élaborer les normes dans divers secteurs. En particulier, il faudrait prendre en considération certains des facteurs qui entrent en jeu dans le cadre de la mise en place de normes nationales, pour nommer des organisations sectorielles. Par exemple, dans le cas de professions qui touchent une vaste gamme d'industries, il faudrait que les organismes chargés d'élaborer les normes tiennent compte de l'ensemble des emplois de la profession.

Plusieurs groupes de professions chevauchent fréquemment les limites des secteurs industriels, particulièrement les professions techniques et les emplois professionnels. Le choix des organismes chargés d'élaborer les normes pour ces catégories d'emplois peut, parfois, être compliqué par l'existence de groupes qui luttent entre eux pour le leadership ou bien qui sont préoccupés par la professionnalisation de leurs membres. Pour ce qui est des autres emplois qui chevauchent les lignes sectorielles, les organismes chargés d'élaborer les normes pour ces types de professions devraient représenter autant de professions connexes que cela est possible. Il semblerait approprié de rechercher la collaboration entre les groupes afin d'éviter de dédoubler les efforts.

---

Questions à se poser durant le processus d'élaboration des normes :

1. Le groupe envisagé est-il suffisamment représentatif?
2. Est-il mutuellement exclusif des autres groupes?
3. Représente-t-il un groupement vaste ou restreint d'activités ou de professions?

ii) **Choix de la démarche de base**

Nous avons déjà dit que l'on pouvait avoir recours à trois démarches de base pour élaborer des normes d'emploi. La démarche choisie peut avoir des répercussions sur les rôles joués par différents groupes dans l'élaboration des normes, ainsi que sur la ventilation des étapes qui se trouvent au graphique de la page 10. Par exemple, l'adoption de *normes d'intrants* pourrait permettre à des organisations d'enseignement et de formation de jouer un rôle plus important dans le processus, et donner également une part plus grande à la section réservée à la formation dans l'ensemble du processus.

On a fortement vanté les mérites des *normes de rendement* sous prétexte qu'elles offrent une base plus claire pour définir ce que l'on attend des programmes d'enseignement et de formation. On a aussi laissé entendre que les normes de rendement conviennent davantage à l'évaluation et à la reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers. D'autre part, on a prétendu que certaines des applications spécifiques des normes de rendement reposent sur un concept du rendement qui est à la fois trop étroit et superficiel.

---

### iii) Structure professionnelle

Afin d'éviter le morcellement des professions, la création de barrières artificielles à la mobilité et le dédoublement des efforts dans l'élaboration et l'administration des normes, il semble nécessaire de mettre en place une structure professionnelle qui limite le nombre de normes d'emploi.

Ainsi, une structure bien conçue garantirait tous les avantages possibles de normes d'emploi et aux travailleurs et aux employeurs. Plus précisément, il faut que les normes soient suffisamment larges pour faciliter la transférabilité des compétences, et assez souples pour faire face aux changements.

Ainsi, il faudrait circonscrire des compétences de base qui soient génériques à un groupe professionnel, et traiter des compétences plus spécifiques exigées par sous-catégories des secteurs industriel, technique ou professionnel comme normes modulaires supplémentaires.

Questions à se poser durant le processus d'élaboration :

1. Quelles professions sont les mieux décrites comme séries d'éléments qui sont partagés avec d'autres professions, et lesquelles comme professions autonomes?
2. Quels éléments professionnels sont génériques, et lesquels sont spécifiques à une industrie?

### iv) Processus de validation

Ce processus doit être suffisamment rigoureux et inclure des intérêts clés pour garantir la crédibilité des normes, sans être inutilement lourd ou coûteux.

---

Questions à se poser :

1. Qui contrôlera le processus de validation?
2. Comment devrait-on déterminer le degré de rigueur?

v) **Processus de certification**

Un certain nombre de points touchant le processus de reconnaissance professionnelle devront être réglés, entre autres les suivants :

1. Qui contrôlera l'émission des certificats?
2. Comment évaluera-t-on les résultats : par des tests de compétence, des tests de connaissance ou les deux?
3. Qui procédera aux tests : l'employeur, le secteur privé, un organisme gouvernemental ou un ensemble?
4. Où auront lieu les tests : en milieu de travail, dans un organisme ou ailleurs?
5. L'obtention d'un certificat sera-t-elle obligatoire pour occuper l'emploi et(ou) exécuter certaines tâches?

---

### III. Contexte canadien : application du processus général

Cette section donne une vue d'ensemble de la façon dont le Canada pourrait progresser pour mettre en place un système de normes d'emploi nationales. Ces grandes lignes servent de point de départ à des discussions en la matière.

Pour évaluer la façon dont le processus qui vient d'être décrit pourrait être appliqué au contexte canadien, il faut prendre en compte plusieurs points. D'abord et avant tout, cette approche comporte un système de normes d'emploi qui s'appliquerait à l'ensemble du pays. (En fait, dans certains domaines, l'élaboration de normes transnationales pourrait être souhaitable.) L'élaboration d'un tel système nécessiterait la participation de toutes les parties intéressées sur le marché du travail, à savoir syndicats, entreprises, établissements d'enseignement, groupes d'action sociale et gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Deuxièmement, bien que les normes d'emploi au Canada aient été limitées à certaines catégories et à certains secteurs de compétence, et ne sont pas nécessairement nationales, il existe des initiatives et des organismes en place qui contribuent à l'élaboration de normes d'emploi. Ces initiatives devraient continuer d'exister sans être trop dérangées. Le défi consiste à mettre en place une structure cohérente pour leur fonctionnement.

Troisièmement, l'expérience tirée du Royaume-Uni et de l'Australie révèle qu'une approche sectorielle à l'élaboration de normes d'emploi devrait être complétée par des dispositions d'ordre organisationnel qui traiteraient des professions qui chevauchent plusieurs secteurs économiques. Autrement dit, différents organismes chargés d'élaborer des normes pourraient être nécessaires pour différents groupes de profession.

Le restant de la présente section portera sur une discussion de trois questions importantes. Tout d'abord, les groupes de professions qui nécessitent un traitement spécial, les organismes appropriés chargés d'élaborer les normes pour chacun de ces groupes et les structures institutionnelles déjà en place. Deuxièmement, les nouvelles structures organisationnelles qui pourraient être nécessaires pour mettre en application un système de normes d'emploi nationales sont décrites, et troisièmement, certains des points que soulève l'approche proposée sont examinés.

## A) Groupes professionnels, organismes chargés d'élaborer les normes et processus

L'analyse de la structure professionnelle du Canada révèle qu'afin de mettre en place un système exhaustif de normes d'emploi, il serait utile de prendre en considération le fait que la structure professionnelle du pays comporte cinq grands groupes, lesquels sont énoncés ci-après, ainsi que les organismes appropriés d'élaboration des normes et les mécanismes nécessaires à l'élaboration de ces normes.

### *Processus n° 1 : Professions propres à une industrie*

Les professions qui se trouvent principalement dans les secteurs primaires, de la fabrication, de la vente et des services de l'économie partagent deux caractéristiques qui sont importantes en vue de l'élaboration de normes. Tout d'abord, les professions tendent à être uniques à l'industrie. Deuxièmement, il existe un important degré de progression professionnelle d'un niveau à l'autre, généralement par l'entremise «d'échelles des emplois internes» dans des entreprises individuelles en vertu de dispositions qui ont été négociées entre les partenaires industriels.

Dans le cas de ces professions, il est approprié que des organismes qui représentent le secteur économique jouent un rôle clé dans l'élaboration des normes d'emploi. Les autres processus décrits ci-après traitent des professions que l'on peut trouver dans les secteurs primaires, de la fabrication, des ventes et du service, mais qui ne sont pas uniques à ceux-ci. Cela explique donc les approches de rechange qui sont proposées.

Au cours des dernières années, un certain nombre d'organismes représentant les secteurs économiques ont vu le jour et certains d'entre eux, et non pas tous, considèrent l'élaboration de normes d'emploi comme faisant partie de leur travail.

---

*Processus n° 2 : Professions traditionnellement régies par le système d'apprentissage*

Des programmes d'apprentissage sont en place dans un certain nombre de métiers et professions, et certaines normes d'emploi ont été élaborées dans le contexte du système d'apprentissage. Du fait que ces métiers et professions empiètent généralement sur les limites des secteurs économiques, l'élaboration de normes par organisation sectorielle entraînerait un morcellement peu souhaitable des métiers et des professions.

Il faut noter que le système d'apprentissage canadien est réglementé par les provinces. Ces dernières contrôlent en effet la formation et la reconnaissance professionnelle de ces professions, et dans certains cas la loi exige qu'une personne suive avec succès un apprentissage pour exécuter certaines tâches.

Un système d'examens nationaux d'apprentissage existe actuellement. Baptisé du nom Sceau rouge, il permet aux personnes qui ont réussi l'examen national d'éviter de passer un autre examen pour pratiquer leur métier dans d'autres provinces. La possibilité de passer des examens en vue de l'obtention du sceau rouge est offerte dans environ 60 p. 100 des métiers d'apprentissage au Canada. Bien que le sceau rouge facilite la mobilité des travailleurs dans les professions qui y ont recours, le programme ne constitue toutefois pas un système global de normes d'emploi pour les métiers d'apprentissage au Canada, et le sceau rouge n'est pas utilisé à pleine capacité.

L'élaboration de normes d'emploi pour les métiers et professions d'apprentissage devrait prévoir une collaboration étroite entre les organismes non gouvernementaux et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les intérêts non gouvernementaux prédominant. Les points touchant l'apprentissage soulèvent notamment deux grandes questions :

- 
1. Comment pouvons-nous élaborer des normes qui seront reconnues partout au pays pour tous les métiers et toutes les professions d'apprentissage?
  2. Convient-il de mettre en place un organisme qui donnerait des directives précises sur l'élaboration de normes pour tous les métiers et toutes les professions d'apprentissage, et si tel est le cas quels seraient ses rapports avec l'organisme chargé d'élaborer les normes d'emploi dont il est question ci-après?

À propos de la dernière question, le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage est un organisme-cadre pour les agents des gouvernements fédéral et provinciaux dans le domaine de l'apprentissage. Ce Conseil ferait partie intégrante de tout processus d'élaboration de normes pour les métiers et professions d'apprentissage. Toutefois, les processus et les organismes qui participeraient à l'élaboration des normes devraient également inclure des représentants non gouvernementaux.

*Processus n° 3 : Professions généralement dominées par une éducation universitaire et collégiale et régies par des associations professionnelles et des organismes de certification provinciaux et territoriaux*

Un certain nombre d'emplois professionnels et techniques pour lesquels un enseignement postsecondaire est généralement exigé, transgressent les limites sectorielles. Une fois de plus, les gouvernements provinciaux et territoriaux jouent un rôle important dans la formation et la certification de ces emplois, tout comme les associations professionnelles. Certains cas de certification nationale existent déjà dans les professions et un effort est en cours pour élaborer des normes d'emploi nationales pour les techniciens dans un certain nombre de domaines.

---

Dans le domaine général des métiers professionnels et techniques, les organismes adéquats chargés d'élaborer les normes seraient des associations professionnelles et techniques.

*Processus n° 4 : Autres professions dans tous les secteurs industriels*

Certaines compétences professionnelles, par exemple dans les domaines du travail de bureau, de l'administration et de la gestion, se trouvent dans presque tous les secteurs industriels. À l'heure actuelle, peu de choses sont en place en ce qui a trait aux normes d'emploi ou bien à des établissements prêts à les élaborer.

L'organisme adéquat pour élaborer des normes devrait être investi d'un mandat intersectoriel, et pourrait même être créé par des organisations sectorielles ou des organismes établis d'après chaque profession.

*Processus n° 5 : Pour l'élaboration de compétences fondamentales, notamment connaissances en informatique et en arithmétique, entrent et raisonnement*

Il s'agit de professions qui ne nécessitent peut-être pas l'élaboration de normes d'emploi en raison de la portée limitée des tâches et des connaissances exigées pour les exécuter. Toutefois, pour ces professions et d'autres il est important d'élaborer une série de connaissances pouvant servir de cible à l'éducation et à la formation de base.

Une fois de plus, le cadre nécessaire pour l'élaboration de ces compétences n'existe pas encore, aussi faudrait-il mettre en place un organisme ayant un mandat intersectoriel.

## **B) Infrastructure organisationnelle**

Plusieurs points ont été soulignés dans la description des processus d'élaboration des normes, dans la section précédente. Tout d'abord, il faut un véritable engagement envers l'élaboration d'un système de normes d'emploi au pays. Deuxièmement, une partie de l'infrastructure nécessaire à l'élaboration d'un système de normes d'emploi nationales commence à émerger, alors que d'autres parties de cette infrastructure doivent être élaborées. Troisièmement, bien que la responsabilité majeure de l'élaboration de normes d'emploi incombe au secteur non gouvernemental pour s'assurer de la pertinence des normes sur le marché du travail, il n'en reste pas moins que les gouvernements et les éducateurs ont un rôle important à y jouer.

C'est dans cette optique que deux grandes questions sont abordées, soit les rôles des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans l'élaboration de normes d'emploi, et la nouvelle infrastructure organisationnelle, autre que les organismes chargés d'élaborer des normes, qu'il faudra peut-être créer pour venir appuyer le processus d'élaboration des normes.

### **i) Rôle des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux**

Chacun des deux niveaux de gouvernement participe actuellement au processus d'élaboration des normes.

Le rôle des provinces et des territoires est fondamental. S'il est vrai que les organismes non gouvernementaux peuvent élaborer des normes d'emploi et des programmes de formation, en plus de délivrer des certificats, un système global de normes nécessiterait l'appui des organismes de formation provinciaux et territoriaux, et pourrait aussi exiger l'appui de la compétence exclusive en matière d'octroi de permis des provinces et des territoires.

---

À l'heure actuelle, certains programmes d'enseignement et de formation des provinces et des territoires ont été conçus de façon à répondre aux normes d'emploi nationales, lesquelles sont prises en compte dans les certificats provinciaux et territoriaux. En vue des objectifs qui ont été fixés, les provinces et les territoires devront être prêts à poursuivre encore plus largement cette pratique.

L'expérience révèle par ailleurs que des normes d'emploi qui s'appliqueraient à tout le pays pourraient en définitive être le produit d'un exercice conçu précisément pour en arriver à des normes nationales, ou bien celui d'un exercice qui repose sur des normes provinciales et territoriales.

Le gouvernement fédéral apporte actuellement son appui aux organisations sectorielles en vue de procéder à des analyses et à des plans en matière de ressources humaines, et dans certains cas à l'élaboration de normes d'emploi. En raison du rôle susmentionné des organisations sectorielles, celui du gouvernement fédéral est extrêmement important. D'autre part, le gouvernement fédéral apporte son aide technique à l'élaboration de normes à la fois au niveau sectoriel et au niveau de l'apprentissage.

On en déduit que si le leadership des organismes non gouvernementaux dans l'élaboration des normes d'emploi est nécessaire pour s'assurer de leur pertinence sur le marché du travail, la participation active des gouvernements fédéral et provinciaux et territoriaux est aussi vitale. Il faudrait donc élargir la collaboration entre les gouvernements et les partenaires du marché du travail.

## **ii) Nouvelle infrastructure organisationnelle**

Il est généralement admis qu'il faudrait mettre en place une certaine forme d'infrastructure organisationnelle supplémentaire pour appuyer l'élaboration d'un système de normes d'emploi au Canada. Pour répondre à ce besoin, un organisme chargé de l'élaboration de normes d'emploi, dirigé par les représentants des intérêts non gouvernementaux clés du travail et des gouvernements fédéral et provinciaux et territoriaux, pourrait être créé.

---

Cet organisme pourrait promouvoir l'élaboration de normes d'emploi et coordonner par ailleurs les efforts des organismes chargés de cette tâche et l'élaboration de normes dans les systèmes susmentionnés, soit sectoriels, apprentissage, etc. Il pourrait par ailleurs approuver les organismes chargés d'élaborer les normes et les mécanismes cadres pour les différents systèmes; assurer le soutien technique en matière d'élaboration des normes; et endosser les normes individuelles et(ou) les méthodes d'élaboration des normes.

L'organisme aurait entre autres tâches importantes la mise en place d'une structure pour assurer la cohérence de l'approche dans toutes les professions et tous les secteurs, ce qui lui permettrait ainsi de réviser et de mettre à jour les normes en vigueur et de se pencher sur les secteurs professionnels où il vaudrait la peine d'élaborer de nouvelles normes.

À propos des professions qui chevauchent plusieurs secteurs et pour lesquelles il n'existe pas d'infrastructure organisationnelle en place (p. ex. les professions des groupes de travail de bureau, de l'administration ou de la gestion), il sera peut-être nécessaire de créer de nouvelles structures qui pourraient tenir compte de l'aspect intersectoriel des professions.

Ainsi que nous l'avons déjà indiqué dans le présent document, un système de normes d'emploi peut créer une structure permettant d'évaluer et de reconnaître l'expérience que les immigrants apportent au Canada, ainsi que l'expérience des travailleurs dont des compétences sont acquises localement dans le cadre d'un «apprentissage préalable» pour lequel ils n'ont pas reçu une accréditation reconnue. Un centre d'évaluation de l'apprentissage préalable pourrait répondre à l'énorme besoin prévu de recherche et de développement dans ces secteurs, et pourrait être lié à un quelconque organisme d'élaboration de normes d'emploi.

---

## Questions

Un certain nombre de questions peuvent être soulevées relativement à la façon que l'on propose de mettre en application le cadre général en vue de l'élaboration de normes au concept canadien. Sans vouloir pour autant limiter ces questions, nous avons jugé les suivantes comme étant particulièrement pertinentes :

1. Est-il possible de concevoir un processus d'élaboration de normes d'emploi qui minimiserait les conséquences négatives éventuelles des normes d'emploi?
2. Quels sont les éléments nécessaires d'un processus d'élaboration de normes d'emploi qui répondraient aux objectifs d'une plus grande transférabilité et mobilité à l'intérieur de professions et entre celles-ci, d'une meilleure égalité d'accès et de la reconnaissance de l'apprentissage préalable et des titres et certificats étrangers?
3. Convient-il d'avoir des méthodes différentes d'élaboration de normes pour différents groupes de professions?
4. Les mécanismes que propose le présent document pour les grandes catégories de groupes professionnels sont-ils appropriés? En particulier, les questions intersectorielles sont-elles abordées adéquatement?
5. La création d'un organisme national chargé des normes est-elle nécessaire, quel devrait être son rôle et comment devrait-il être structuré?
6. Quels groupes de professions, le cas échéant, devraient avoir leurs propres dispositions en matière de coordination (p. ex. quelque chose qui se situerait entre l'organisme chargé de l'élaboration des normes et l'organisme des normes d'emploi)?
7. Quel est le meilleur moyen de s'assurer que les normes s'appliquent partout au pays à tous les groupes professionnels susmentionnés?
8. Comment l'élaboration de normes d'emploi sera-t-elle complémentaire aux autres activités des organismes sectoriels existants?

---

## Conclusion et prochaines étapes

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre est d'avis que la mise en place d'un système de normes d'emploi nationales au pays peut grandement contribuer à l'augmentation des efforts en matière de formation du Canada et ainsi rehausser les possibilités économiques des travailleurs et le rendement dans son ensemble de l'économie canadienne. La mise au point d'un système global de normes nécessitera un engagement important des intérêts non gouvernementaux sur le marché du travail et des gouvernements fédéral et provinciaux et territoriaux. Tout en ayant à l'esprit les avantages et les coûts liés à l'élaboration de telles normes, nous n'en sommes pas moins convaincus qu'il est essentiel d'en arriver au plus grand consensus possible sur la façon d'y parvenir.

Dans cette optique, la Commission a l'intention de procéder au plus grand nombre de consultations possible de toutes les parties intéressées, de la population, des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, afin d'en arriver à un large consensus sur la meilleure façon de procéder à l'élaboration d'un système de normes d'emploi nationales pour le Canada.

---

On trouvera ci-après la liste des questions soulevées dans le présent document qui pourraient servir de point de départ à cette grande discussion.

- I.
  1. Les raisons derrière l'élaboration de normes sont-elles justifiées?
  2. Faut-il prendre en considération d'autres facteurs dans le cadre de l'enquête des normes nationales pour certains emplois ou secteurs particuliers ou groupes de compétences?
  3. Quelle est la pertinence continue des normes d'emploi par rapport aux classifications des emplois qui sont révisées par les employeurs et les syndicats?
  4. Quelle est la pertinence des normes d'emploi par rapport aux gouvernements qui fixent les exigences professionnelles en matière de rendement de certains emplois par règlements ou lois?
  5. Y a-t-il des conséquences négatives à l'élaboration de normes d'emploi, et peuvent-elles être atténuées?

- 
- II.
1. Qui devrait être chargé de l'élaboration des normes pour une profession ou un groupe de professions particulier?
  2. Qui devrait choisir le groupe chargé de l'élaboration des normes ou approuver ce choix?
  3. Le groupe envisagé est-il suffisamment représentatif?
  4. Est-il mutuellement exclusif des autres groupes?
  5. Représente-t-il un groupement vaste ou étroit d'activités ou de professions?
  6. Quelles professions sont les mieux décrites comme séries d'éléments qui sont partagés avec d'autres professions, et lesquelles comme professions autonomes?
  7. Quels éléments professionnels sont génériques, et lesquels sont spécifiques à une industrie?
  8. Qui contrôlera le processus de validation?
  9. Comment devrait-on déterminer le degré de rigueur?
  10. Qui contrôlera l'émission des certificats?
  11. Comment évaluera-t-on les résultats : par des tests de compétence, des tests de connaissance ou les deux?
  12. Qui procédera aux tests : l'employeur, le secteur privé, un organisme gouvernemental ou un ensemble?
  13. Où auront lieu les tests : en milieu de travail, dans un organisme ou ailleurs?
  14. L'obtention d'un certificat sera-t-elle obligatoire pour occuper l'emploi et(ou) exécuter certaines tâches?

- 
- III.
1. Comment pouvons-nous élaborer des normes qui seront reconnues partout au pays pour tous les métiers et toutes les professions d'apprentissage?
  2. Convient-il de mettre en place un organisme qui donnerait des directives précises sur l'élaboration de normes pour tous les métiers et toutes les professions d'apprentissage, et si tel est le cas quels seraient ses rapports avec l'organisme chargé d'élaborer les normes d'emploi dont il est question ci-après?
  3. Est-il possible de concevoir un processus d'élaboration de normes d'emploi qui minimiserait les conséquences négatives éventuelles des normes d'emploi?
  4. Quels sont les éléments nécessaires d'un processus d'élaboration de normes d'emploi qui répondraient aux objectifs d'une plus grande transférabilité et mobilité à l'intérieur de professions et entre celles-ci, d'une meilleure égalité d'accès et de la reconnaissance de l'apprentissage préalable et des titres et certificats étrangers?
  5. Convient-il d'avoir des méthodes différentes d'élaboration de normes pour différents groupes de professions?
  6. Les mécanismes que propose le présent document pour les grandes catégories de groupes professionnels sont-ils appropriés? En particulier, les questions intersectorielles sont-elles abordées adéquatement?
  7. La création d'un organisme national chargé des normes est-elle nécessaire, quel devrait être son rôle et comment devrait-il être structuré?
  8. Quels groupes de professions, le cas échéant, devraient avoir leurs propres dispositions en matière de coordination (p. ex. quelque chose qui se situerait entre l'organisme chargé de l'élaboration des normes et l'organisme des normes d'emploi)?
  9. Quel est le meilleur moyen de s'assurer que les normes s'appliquent partout au pays à tous les groupes professionnels susmentionnés?
  10. Comment l'élaboration de normes d'emploi sera-t-elle complémentaire aux autres activités des organismes sectoriels existants?

---

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre apprécierait recevoir vos commentaires par écrit sur son document *Normes d'emploi au Canada -- État de la question*.

Faites parvenir votre soumission à:

Michelle Albagli  
Chef, Communications  
Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre  
23-66 rue Slater  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5H1

Tél: (613) 230 6753

Fax: (613) 230 7681

---

## Annexe I

### Normes d'emploi : répercussions de l'organisation du système sur les résultats

Le graphique qui suit comporte quatre colonnes :

- ◆ la colonne I énumère les éléments;
- ◆ la colonne II comporte les principales questions à poser relativement à chaque élément;
- ◆ la colonne III précise les points relatifs à la conception des normes qui dépendent des réponses aux questions de la colonne II; et
- ◆ la colonne IV précise les répercussions sur les normes.



**Normes d'emploi : répercussions de l'organisation du système sur les résultats**

**I Élaboration des normes (suite)**

Colonne I ÉLABORATION DES NORMES	Colonne II QUESTIONS PERTINENTES	Colonne III POINTS TOUCHANT À LA CONCEPTION	Colonne IV RÉPERCUSSIONS SUR LES RÉSULTATS
<p>Analyse des tâches professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détermination de la marche à suivre pour élaborer des normes.</li> <li>• Sélection de la méthode à suivre pour décrire le contenu des professions.</li> </ul>	<p>Le contenu de la norme décrit-il fidèlement les exigences de l'industrie?</p> <p>Toutes les parties intéressées ont-elles été consultées?</p> <p>La méthode choisie entraîne-t-elle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ce qui est enseigné à l'école ou les connaissances requises pour faire le travail?</li> <li>• ce qui est fait au travail?</li> <li>• le niveau ou le degré de compétence exigé par l'industrie pour chaque tâche?</li> </ul>	<p>Conception du processus, c.-à-d. qui est sélectionné pour produire les normes initiales.</p> <p>Le processus de validation de la conception doit tenir compte des différences régionales, des variations en raison de la taille des établissements, etc.</p> <p>Types de normes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normes d'intrants</li> <li>• Normes d'exécution</li> <li>• Normes de rendement</li> </ul>	<p>Valeur de la norme sur le plan interprovincial</p> <p>Garantit la qualité et la pertinence.</p> <p>Les moyens d'évaluation de l'apprentissage préalable sont directement liés au choix de la méthode.</p> <p>Peut se faire au détriment de l'étendue des connaissances.</p> <p>Peut faciliter l'évaluation des connaissances préalables.</p>

---

Normes d'emploi : répercussions de l'organisation du système sur les résultats

III Accréditation<sup>1</sup>

Colonne I ÉLABORATION DES NORMES	Colonne II QUESTIONS PERTINENTES	Colonne III POINTS TOUCHANT À LA CONCEPTION	Colonne IV RÉPERCUSSIONS SUR LES RÉSULTATS
	<p>Qui contrôlera l'émission des certificats?</p> <p>Comment les réalisations seront-elles jugées : tests de compétences, tests de connaissances ou les deux?</p> <p>Qui procédera aux tests : l'employeur, le secteur privé ou l'organisme provincial?</p> <p>Où auront lieu les tests : en milieu de travail, dans des institutions ou ailleurs?</p>	<p>Le plan de certification devrait faire partie de la conception initiale de chaque exercice destiné à élaborer les normes.</p> <p>Les points varieront selon la structure professionnelle.</p>	<p>Répercussion sur la valeur des certificats et sur l'évaluation de l'apprentissage préalable.</p>

---

<sup>1</sup> Le processus II - Formation n'est pas inclus dans ce schéma.

---

## Annexe II

### Examen de la situation au Royaume-Uni et en Australie<sup>2</sup>

#### Royaume-Uni

##### Programme des normes

C'est dans le contexte de la diminution des possibilités de formation en milieu de travail et de la nécessité d'avoir une main-d'oeuvre mieux qualifiée et davantage mobile, que le gouvernement du Royaume-Uni a lancé sa nouvelle initiative de formation en 1981 dans le cadre de laquelle l'élaboration de normes a été considérée comme un objectif primordial pour la formation professionnelle. Le Livre blanc de 1986 intitulé «Working Together - Education and Training», demandait à la Manpower Services Commission, plus tard appelée Training Agency<sup>3</sup>, d'accélérer le processus consistant à encourager les organismes représentatifs de tous les secteurs à élaborer des normes sur la compétence professionnelle d'ici 1991.

Le programme des normes a mis l'accent sur la conception de compétences professionnelles qui reposent sur le rendement au travail, le concept central étant «le rendement exigé des personnes pour exécuter de façon satisfaisante leur travail». Il englobe l'aptitude de transférer les connaissances et les compétences à de nouvelles situations dans un secteur professionnel et inclut également les fonctions critiques du travail que sont par exemple la planification organisationnelle, l'innovation, l'accomplissement de tâches non courantes et le travail avec autrui.

---

<sup>2</sup> Extrait du document : Blake, V.R. Standards in relation to skills for occupational competence. Ottawa : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Politiques en matière d'emploi, 1991. Reproduit avec autorisation.

<sup>3</sup> La Training Agency est devenue la Employment Department Training Enterprise and Education Directorate en novembre 1990.

---

Les normes pour chaque secteur industriel ou commercial sont tirées des organismes directeurs de l'industrie. Dans de nombreux cas, ces secteurs sont liés à une industrie ou à un secteur de commerce unique, par exemple des sociétés de construction. D'autres, y compris la gestion et la supervision, la technologie de l'information et la formation et le perfectionnement, englobent plusieurs industries. Il existe aujourd'hui plus de 150 organismes directeurs de l'industrie. C'est par l'intermédiaire du ministère de l'Emploi que les organismes directeurs sont identifiés. Les qualifications accordées sont validées par le «National Council for Vocational Qualifications», créé en 1986. Le principal catalyste a été la direction des normes d'emploi de la Training Agency. Cette direction a été constituée pour administrer le programme des normes. Afin d'insister sur l'adoption d'une bonne méthode et d'une approche commune relativement à la structure des normes, la Training Agency a créé le Advisory Group (TAG). Pour superviser le travail de ce groupe consultatif technique, favoriser une recherche méthodologique et technique pertinente et promouvoir les principes de la bonne pratique, la Training Agency a mis sur pied la Standards Methodology Unit.

Le Technical Advisory Group a commandé une série de notes techniques. Avec l'aide du TAG, l'agence de formation a rédigé des critères relativement aux normes. Elle a accordé énormément d'importance aux normes qui touchent aux aspects importants de la compétence, et qui ne sont pas nécessairement les plus faciles à observer ou à évaluer. Elle a essayé chaque fois que possible de produire des normes qui peuvent être appliquées à une vaste gamme de contextes, et a appuyé des modèles d'accréditation qui ne sont pas limités aux stratégies de base des cheminements de carrière. En particulier, elle a encouragé l'élaboration d'une évaluation axée sur le travail et s'est penchée sur les possibilités de l'accréditation de l'apprentissage préalable qui n'était pas lié à un enseignement ou à une formation officielle. Elle a axé l'évaluation sur l'approche faisant référence aux critères. Cela exige donc une bonne compréhension de ce qui doit être évalué et de ce qui constitue un rendement acceptable.

Le programme d'élaboration des normes a pour objectifs :

- ◆ de faciliter la reconnaissance intersectorielle et l'interprétation;
- ◆ d'éviter la confusion et les coûts inhérents lorsque l'on demande aux organismes qui traitent avec diverses industries et professions de se pencher sur des approches totalement différentes;

- 
- ◆ de permettre une approche nationale relativement à l'accumulation des crédits et à leur transfert.

### Compétences professionnelles nationales

Le système, appelé NVQ en Grande-Bretagne, devait reposer sur des normes nationales (Black et Wolf, 1990). Les NVQ sont des qualifications qui répondent aux normes nationales exigées pour l'emploi. Chaque NVQ couvre un secteur d'un niveau de compétence spécifique. Le conseil national des compétences professionnelles (NCVQ) a été mis sur pied par le gouvernement britannique en 1986 pour simplifier le système de compétences, avec pour objectifs :

- ◆ d'entraîner une amélioration des compétences professionnelles en les faisant reposer sur les normes de compétence exigées en matière d'emploi; et
- ◆ de mettre sur pied un cadre NVQ qui soit exhaustif et qui facilite l'accès, le progrès et l'apprentissage permanent (Simosko, 1990).

Le NCVQ ne délivre pas de certificat mais désigne les organismes qui sont approuvés pour offrir des NVQ. Il met au point la politique en matière de compétences professionnelles dans son ensemble, négocie pour en arriver à des objectifs fixes et homologue les compétences pour les inclure dans la structure. L'objet du NCVQ est d'offrir une structure de compétences pour tous les secteurs de l'emploi d'ici 1992, et par ailleurs d'augmenter le nombre, la pertinence et la qualité des NVQ. Il y a actuellement plus de 250 NVQ.

Chaque NVQ comprend un certain nombre d'unités de compétences dont chacune inclut un groupe d'éléments cohérent et leur critère de rendement associé. Chaque NVQ reçoit un titre et un niveau pour la situer dans la structure NVQ. Cette structure démontre les rapports entre les compétences et comment les personnes progressent à l'intérieur du système. Il y a cinq niveaux dans cette structure (NTB Network, 1991).

Des normes nationales sont actuellement rédigées pour les évaluateurs et vérificateurs des compétences professionnelles. Il s'agit là d'une étape importante visant à assurer une prestation cohérente de l'évaluation des NVQ (NTB Network, 1991).

---

Le système écossais est semblable et on y retrouve d'ailleurs le Scottish Vocational Education Council (SCOTVEC).

### **Reconnaissance de l'apprentissage préalable**

Par le passé, les normes ou les résultats de l'apprentissage avaient un rapport avec certains cours ou programmes de formation particuliers. La nouvelle structure des normes prévoit la reconnaissance des connaissances préalables (APL) grâce à l'évaluation des personnes en fonction de certaines normes. Il permet de la sorte à des individus de recevoir une accréditation pour ce qu'ils peuvent et savent déjà faire. Le Training Agency cherche à inclure la reconnaissance des connaissances préalables dans un certain nombre de contextes différents :

- ◆ En tant qu'organisme d'évaluation indépendant, chez tous les prestataires de cours et de formation, afin de permettre aux apprenants de tout âge d'acquérir des crédits pour leurs réalisations préalables envers des compétences reconnues.
- ◆ En tant que partie intégrante de tout processus d'évaluation ou d'orientation; par exemple, dans le cadre de la formation de l'emploi, permettre aux individus de faire connaître leurs points forts et de maximiser leur utilisation de la formation ou de l'enseignement.
- ◆ En tant que service d'analyse des besoins de formation auprès des entreprises locales qui ont besoin de connaître la compétence de leur main-d'oeuvre, ou qui veulent la connaître. (Simosko et Associates, 1990).

### **Registre national de compétences professionnelles**

Ce registre national est un système qui permet de consigner les crédits en vue des compétences des différents organismes d'octroi, dans différents programmes d'enseignement et de formation, à différents endroits et sur diverses périodes. Il fournit d'autre part un cadre pour une approche commune d'évaluation et fait le lien entre les réalisations personnelles et un système national. La base de données NVQ est en voie d'élaboration et permettra de donner des détails sur tous les NVQ. Les renseignements connexes comprendront des méthodes d'évaluation et l'organisme d'octroi de chaque NVQ.

---

## Australie

### Programme des normes

En Australie, les normes sont du ressort du National Training Board (NTB) qui a été mis sur pied à la suite d'une entente entre les gouvernements du Commonwealth, de l'État et du Territoire, avec un conseil d'administration tripartite. Cette commission est entrée en action en 1990 et est assujettie à un protocole d'entente par lequel les ministres ont tous accepté de fournir et d'accréditer des cours de formation et d'enseignement professionnel, à l'échelle du pays, dans le cadre des normes de compétences nationales (Confederation of Australian Industry, 1991).

L'Australie semble avoir adopté la définition du Royaume-Uni de la compétence professionnelle, et le modèle de compétence du R.-U. La plus grande différence est qu'actuellement l'Australie met davantage l'accent sur l'apprentissage que sur l'accréditation, et appuie aussi beaucoup sur l'évaluation de l'apprentissage préalable (Debling, 1991).

Les normes d'emploi nationales sont définies comme étant :

*les compétences requises pour un rendement efficace durant l'emploi. Par capacités on entend les connaissances et les compétences, et l'application de ces compétences et connaissances, dans le cadre d'une profession ou d'une industrie conformément à la norme de rendement exigée.*

Le concept de compétence est axé sur ce que l'on attend d'un employé en milieu de travail plutôt que sur le processus d'apprentissage; il inclut l'aptitude à transférer et à appliquer des connaissances et compétences à de nouvelles situations et à de nouveaux milieux. Il s'agit d'un vaste concept dans tous les aspects du rendement du travail, et ce ne sont pas seulement les compétences des tâches qui sont incluses (NTB Network, juin 1991, p. 3).

Les normes sont élaborées par un organisme, «Competency Standards Body», qui officiellement accepté par le NTB pour a) concevoir des normes de compétences nationales au nom de l'industrie ou de la profession qu'il représente,

---

b) présenter des projets de normes au NTB pour qu'il les accepte, et c) procéder à des examens des normes.

Le NTB travaille actuellement dans le secteur des normes pour les formateurs en milieu de travail, ce qui est une étape avancée de l'élaboration. Après cela, les normes donneront aux formateurs des points de repère nationaux pour les programmes de formation, pour la reconnaissance de l'apprentissage préalable et pour l'accréditation des formateurs. Le NTB travaille aussi dans le secteur de l'accréditation de l'enseignement et de la formation. Les États et les Territoires seront toujours responsables de l'accréditation mais selon certains principes nationaux convenus. La réforme de l'enseignement et de la formation professionnelle est actuellement un grand facteur du travail effectué en Australie (NTB Network, 1991).

Le rôle du NTB, en consultation et en collaboration avec l'industrie, consiste à endosser les normes de compétences nationales des professions et des classifications du secteur industriel ou de celui des affaires, ou les ententes arrêtées par un tribunal industriel, y compris les classifications au niveau de débutant, de fonctionnement, des métiers, des techniciens et des paraprofessionnels. Les normes de rendement touchent essentiellement les compétences de base et également les autres éléments déterminés par les secteurs industriels et(ou) les États et les Territoires pour l'accréditation à n'importe quel niveau de profession ou de classification ([Australie] The National Training Board, 1991).

L'organisme national de formation a entre autres fonctions les suivantes :

- ◆ définir et élaborer des normes de compétences nationales pour les postes et les classifications du secteur privé, ou des ententes déterminées par un tribunal industriel;
- ◆ demander conseil, et en tenir compte, auprès des États, des Territoires et du Commonwealth sur l'élaboration et la mise en place de normes de compétences nationales;
- ◆ maintenir à jour et publier un registre des normes de compétences;
- ◆ établir et promouvoir des méthodes nationales cohérentes sur la description des normes de compétences;

- 
- ◆ entretenir des liaisons appropriées avec le registraire du comité consultatif australien de l'enseignement tertiaire ou tout autre organisme de remplacement, et tout organisme de certification et d'approbation pour être certain de la cohérence dans la mise en application des normes de compétences nationales;
  - ◆ promouvoir les objectifs des normes de compétences et le rôle de l'organisme national de formation;
  - ◆ présenter un rapport annuel aux ministres du Commonwealth, de l'État et des Territoires sur toutes les questions concernant ses fonctions, et
  - ◆ exécuter toute autre fonction qui peut lui être attribuée par accord entre le Commonwealth, les États et les Territoires ([Australie] The National Training Board, 1991).

Le personnel du NTB est divisé en quatre équipes : *l'équipe des normes* constitue le principal contact entre le secteur privé et l'organisme. Il travaille directement avec les industries pour essayer de concevoir des normes de compétences nationales, donner des conseils sur a) les exigences en matière de reconnaissances, b) le contenu et le format des normes de compétences, c) les directives, critères et autres processus de l'organisme.

*L'équipe de la politique et de la recherche* a) apporte son soutien en matière de politique et de recherche au personnel de la commission et à l'équipe des normes, b) circonscrit les principaux acteurs et organismes dans le système de formation axé sur les compétences, et entretient des rapports avec eux, c) fait la promotion des objectifs des normes de compétences nationales et du rôle du NTB, d) prépare le registre australien des normes de compétences.

*L'équipe de garantie de la formation* consigne les agents de formation de l'industrie et exécute des fonctions connexes conformément à la «Training Guarantee Administration Act de 1990».

*L'équipe de l'administration et des finances* apporte des services de soutien aux trois autres équipes, au directeur général et à la commission (NTB Network, 1991).

---

## Notes